

 <p>Alcaldía Distrital</p> <p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	VERSIÓN:	1.0
	FECHA:	31/01/2021
	PAGINA:	1 DE 41

**ALCALDIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA**

**DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS BASICOS  
TALENTO HUMANO**

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO DE HUMANO**

**2022**

 <p>Alcaldía Distrital</p> <p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	VERSIÓN:	1.0
	FECHA:	31/01/2021
	PAGINA:	2 DE 41

## INTRODUCCIÓN

La Dirección de Recursos Humanos y Servicios Básicos del Distrito de Buenaventura es la encargada de gestionar el ingreso permanencia y retiro, en la totalidad del talento humano que requiere la entidad, mediante los procedimientos de previsión, evaluación del desempeño, formación y capacitación, bienestar laboral, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, control interno disciplinario, entre otros, con el fin de mejorar el desempeño en los diferentes procesos, en cada vigencia. Lo anterior implica partir de la concepción de que los servidores públicos son el capital más importante de la organización dado que son ellos, quienes aportan de manera directa al cumplimiento de los principios del Estado para la seguridad y bienestar de la población.

Los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico han traído nuevos desafíos a la Administración Pública lo cual trae consigo una mayor demanda de servicios por parte de la comunidad lo cual requiere de una fuerza de trabajo idónea que permita no solo emplear a los mejores servidores sino también crear los estímulos necesarios y lograr retenerlos, en este contexto, el Sector Función Pública a través de MIPG define la dimensión del talento humano como eje central del Modelo y orienta a las entidades a desarrollar diversas actividades de gestión para garantizar el cumplimiento de los procesos y la articulación dentro del ciclo PHVA.

El área de Talento Humano requiere aplicar buenas practicas que garanticen el principio del mérito en la provisión, el desarrollo de las competencias, la aplicación de estímulos y la implementación de estrategias que contribuyan al equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, de tal manera que eleven el nivel de motivación y compromiso de los servidores públicos para dar respuesta a las demandas y necesidades de los ciudadanos, para lo cual se requiere implementar políticas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización y sus servidores.

La Ley 909 de 2004, establece como funciones específicas de la gestión de personal la elaboración de Planes Estratégicos de Recursos Humanos, con el fin de disponer de una herramienta que permita fijar las acciones que han de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados con la gestión del Talento Humano.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Administración Central, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias y el Plan Nacional de Desarrollo, propuesto por el gobierno y el plan de desarrollo distrital de Buenaventura 2020 - 2023. Los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de



 <p>Alcaldía Distrital</p> <p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	VERSIÓN:	1.0
	FECHA:	31/01/2021
	PAGINA:	3 DE 41

acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidas en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora continua y la excelencia.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica del Distrito de Buenaventura, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan de Desarrollo Distrital 2020 - 2023, en concordancia con lo que persigue el MIPG.: Mejor calidad y servicios del Estado, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2022, se enfoca en crear valor público a las actividades que se desarrollan en el ciclo de vida del talento humano, por medio del fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto motive a la buena prestación de servicios conforme a las demandas de la ciudadanía.

El plan se encuentra articulado con las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y se complementa con la política de integridad del modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer su labor frente al Estado adoptando los valores que lo orientan a desempeñarse con ética y así generar confianza en la ciudadanía en el cumplimiento de la entrega de bienes y servicios a cargo de la Alcaldía Distrital de Buenaventura.

## 1. CONTEXTO

### REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES ENTIDAD MISIÓN Y VISIÓN

#### 1.1. VISIÓN

Bajo el liderazgo de la Administración Distrital, en 2023 se han sentado las bases para la construcción de un territorio-región ambientalmente ordenado y socialmente restaurado; donde se promueve, respeta, protege y garantizan los derechos humanos; se potencia la diversidad productiva, cultural y ecosistémica, y los diversos sectores y actores sociales, políticos, económicos y la academia son protagonistas de la consolidación de la BUENAVENTURA DIGNA.

#### 1.2. MISIÓN

Propender por la gestión eficiente y eficaz de los recursos públicos, salvaguardando el interés general y de la biosfera, mediante la implementación transparente de políticas públicas integrales, programas y proyectos que permitan recuperar la confianza y



 <p>Alcaldía Distrital</p> <p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	<p>VERSIÓN: 1.0</p>
	<p>FECHA: 31/01/2021</p>
	<p>PAGINA: 4 DE 41</p>

transformen positivamente la actual realidad social, ambiental, institucional y económica del Distrito de Buenaventura.

## 2. MARCO LEGAL

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de	Dicta normas para el apoyo y	Plan Institucional de Capacitación

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



julio de 2006	fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el <b>Plan Institucional de Capacitación – PIC</b> , Programa de Bienestar y <b>Plan de Incentivos</b> )	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el <b>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> ).	Programa de Bienestar social
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación	Plan Institucional de Capacitación



	del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del	Certificación de Bono Pensional



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 31/01/2021
		PAGINA: 7 DE 41

	Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Acuerdo No. CNSC -20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño

**NORMATIVIDAD INTERNA  
ALCALDIA DISTRTIAL DE BUENAVENTURA**

<b>Norma</b>	<b>Epígrafe</b>	<b>Proceso relacionado con la norma</b>
Acuerdo 34 de 1997	Por medio del cual se dictan normas sobre la estructura de la Administración Central del Municipio, las funciones de sus dependencias y otras disposiciones	Estructura de la Administración
Decreto 189 de 1998	Por el cual se adopta el manual específico de funciones y requisitos que conforman la planta global de personal de la Administración Central del Municipio de Buenaventura	Manual de funciones y requisitos
Decreto 184 de 1998	Por el cual se fija la planta global de cargos, los niveles jerárquicos, las funciones generales, los requisitos para el ejercicio de los empleos y las asignaciones salariales de la Administración Central de la Alcaldía de Buenaventura	Planta de cargos
Decreto 058 de julio de 2001	Por medio del cual se modifica el Decreto 050 del 29 de junio del 2001, donde se estableció la planta global	Planta de cargos

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.





## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

VERSIÓN:	1.0
FECHA:	31/01/2021
PAGINA:	8 DE 41

	de cargos de la Administración Central de la Alcaldía del Municipio de Buenaventura	
Decreto 048 de junio de 2001	Por medio del cual se modifica la planta global de cargos y asignaciones civiles para la Administración Central de la Alcaldía del Municipio de Buenaventura para la vigencia del 2001	Planta de cargos
Decreto 047 de junio de 2001	Por medio del cual se reestructura administrativamente la Alcaldía del Municipio de Buenaventura	Reestructuración planta de cargos
Decreto 228 de 2005	Por el cual se ajusta el manual específico y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Alcaldía de Buenaventura	Manual de funciones
Decreto 227 de 2005	Por medio del cual se ajusta la planta global de cargos de la Alcaldía Municipal de Buenaventura al sistema de nomenclatura, clasificación y código de los empleos de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 785 del 17 de marzo de 2005	Planta de cargos
Decreto 512 de 2008	Por medio del cual se establece las políticas de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los funcionarios adscritos a la Administración Central del Distrito	Plan de incentivos
Decreto 488 de 2008	Por medio del cual se establecen las políticas de bienestar Social para los funcionarios adscritos a la Administración Central del Distrito	Plan de bienestar
Decreto 485 de 2008	Por medio del cual se establecen las políticas de formación y capacitación dirigido a los servidores públicos adscritos a la Administración Central del Distrito	Plan de capacitación
Decreto 454 de 2008	Por medio del cual se establece el Reglamento Interno de Capacitación de los Servidores Públicos de la Administración Central del Distrito	Plan de capacitación
Decreto 313 de 2015	Por la cual se actualiza y ajusta el contenido funcional de los empleos; las competencias comunes y comportamentales a los empleados públicos y los requisitos de estudio y experiencia del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Alcaldía Distrital de Buenaventura	Manual de funciones y competencias
Decreto 312 de 2015	Por medio del cual se modifican los Decretos 058 de julio 23 de 2001 donde se estableció la planta global de cargos de la Administración Central de	Planta de cargos



 <p>Alcaldía Distrital</p> <p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	<p>VERSIÓN: 1.0</p>
	<p>FECHA: 31/01/2021</p>
	<p>PAGINA: 9 DE 41</p>

	Buenaventura y 227 de septiembre 14 de 2005 donde se ajustó la planta global de cargos de la Alcaldía Municipal de Buenaventura al Sistema de nomenclatura, clasificación y código de empleos de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 785 de marzo de 2005	
Decreto 301 de 2015	Por la cual se actualiza el manual específico de funciones y requisitos de los servidores públicos de los programas de inspección, vigilancia y control de los factores de riesgo del ambiente y de promoción, prevención, vigilancia y control de las Enfermedades Transmitidas por Vectores-ETV de la planta de personal de la Alcaldía Distrital de Buenaventura	Manual de funciones y competencias
Decreto 300 de 2015	Por medio del cual se incorporan a la planta global de cargos de la Administración Central de Buenaventura los empleos del programa de promoción, prevención y control de enfermedades transmitidas por Vectores-ETV suprimidos por la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca-UES	Planta de cargos
Decreto 0185 de 2016	Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones, Requisitos Mínimos de Cargos y Competencias Laborales de la Planta de Personal de la Alcaldía Distrital de Buenaventura	Manual de funciones y competencias
Decreto 0574 de 2018	Por la cual se adiciona al Decreto 0185 de febrero 29 de 2016 el contenido funcional, conocimientos básicos y esenciales, competencias comunes y comportamentales, requisitos de formación académica y experiencia de los empleos: Comandante de tránsito, Subcomandante de tránsito, Técnico operativo de tránsito y Agente de tránsito de la Alcaldía Distrital de Buenaventura	Manual de funciones y competencias
Decreto 0594 de 2018	Por medio del cual se establece la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST de la Alcaldía Distrital de Buenaventura	Seguridad y Salud en el Trabajo –SST
Decreto 0669 de 2018	Por medio del cual se ajusta la planta global de cargos de la Alcaldía Distrital de Buenaventura	Planta de cargos
Decreto 0928 de 2018	Por medio del cual se determina la estructura administrativa del Distrito Especial de Buenaventura, se define su planta de empleos, se fija la escala salarial y se dictan otras disposiciones	Planta de cargos
Decreto 0932 de	Por medio del cual se adopta la estructura	Planta de cargos

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 31/01/2021
		PAGINA: 10 DE 41

2018	organizacional (Organigrama) del Distrito de Buenaventura	
Resolución 0931 de 2019	“Por medio de la cual se adicionan las competencias laborales comunes a los empleados públicos y las generales de los distintos niveles jerárquicos en que se agrupan los empleos a los cuales se aplica los Decretos Ley 770 y 785 de 2005 establecidas en el Decreto 815 de mayo 8 de 2018 para los cargos que contienen los Manuales Específicos de Funciones, Requisitos y Competencias de la planta de cargos de la Alcaldía Distrital que fueron adoptados mediante Decretos 301 de junio 24 de 2015, 0185 de febrero 29 de 2016, y Resolución 0574 de mayo 15 de 2018”	Manual de funciones y competencias
Resolución 0932 de 2019	“Por medio de la cual se adicionan las competencias laborales comunes a los empleados públicos y las generales de los distintos niveles jerárquicos en que se agrupan los empleos a los cuales se aplica los Decretos Ley 770 y 785 de 2005 establecidas en el Decreto 815 de mayo 8 de 2018 para los cargos que contienen los Manuales Específicos de Funciones, Requisitos y Competencias de la planta de cargos Administrativo de la Secretaria de Educación de la Alcaldía Distrital que fueron adoptados mediante Decretos No 0421 -322 -2013 de julio 25 de 2013 y 317 de junio 25 de 2015	Manual de funciones y competencias

### 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía distrital de Buenaventura inicia con el diagnóstico de las actividades de gestión en cada uno de sus componentes (Planeación, ingreso, desarrollo y retiro) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de la Administración Distrital: servidores públicos de carrera, de libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

### 4. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)

Gestionar la planeación, el ingreso, permanencia y retiro, en la totalidad del talento humano que requiere la entidad, mediante los procedimientos de previsión, evaluación del desempeño, Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



 <p>Alcaldía Distrital</p> <p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	VERSIÓN:	1.0
	FECHA:	31/01/2021
	PAGINA:	11 DE 41

formación y capacitación, bienestar laboral, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, control interno disciplinario, entre otros, con el fin de mejorar el desempeño en los diferentes procesos, en cada vigencia, promoviendo programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios en el marco de la normatividad vigente.

## 5. OBJETIVOS ESPECIFICOS (PETH)

- Desarrollar actividades de capacitación y formación que permitan fortalecer los conocimientos, capacidades, habilidades y competencias de los funcionarios de la entidad para el desarrollo de sus funciones.
- Fomentar el uso de herramientas tecnológicas para el mejoramiento del desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades durante su ciclo de vida laboral.
- Fomentar el Plan de Bienestar e Incentivos como una herramienta estratégica al interior de la Alcaldía Distrital de Buenaventura, a través de la cual se genere desarrollo integral en la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.
- Realizar las actividades conforme al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Desarrollar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- Establecer acciones de mejora que aporten a la madurez del proceso Gestión Estratégica del Talento Humano acorde al contexto organizacional y los lineamientos de la Función Pública de tal manera que se aumente el índice de desempeño institucional.



 <p>Alcaldía Distrital</p> <p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	VERSIÓN:	1.0
	FECHA:	31/01/2021
	PAGINA:	12 DE 41

- Realizar el proceso de Evaluación del Desempeño con el fin de valorar el desempeño y las competencias de los servidores públicos, así como, ofrecer a la entidad información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.

## INFORME DE BASE

### 6. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

#### 6.1. Disposición de información

De acuerdo al alcance de la dimensión del talento humano se pretende ofrecer a la entidad pública herramientas para la gestión adecuada del ciclo de vida del servidor público (Ingreso desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. Por lo anterior MIPG señala que se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

De esta manera, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano de la Alcaldía Distrital de Buenaventura cuenta con la información actualizada y caracterización de los servidores y de los empleos en las siguientes plataformas.

- SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - MILENIUM. Software para pago de nómina y actualización de información básica.
- SISTEMA INTEGRADO DE SOFTWARE SISNET. Software para trámites de contratación
- Base de datos de planta de personal
- Base de datos situaciones administrativas
- Base de datos retirados
- Base de datos de la evaluación del desempeño laboral
- Base de datos de contratistas

#### 6.2. Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal establecida mediante **Decreto 0105 de 2020** "Por medio del cual se ajusta la planta global de cargos de la Alcaldía Distrital de Buenaventura". para el cumplimiento de las funciones propias de la entidad, como se observa en la siguiente tabla:

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



NOTA: Se deja constancia que existen 7 cargos pertenecientes a la secretaria de la mujer que se encuentran suspendidos judicialmente (6 profesionales universitario código 219 grado 01 y un auxiliar administrativo código 407 grado 01), por tal motivo estos empleos no se incluirán como vacantes

Tabla 1. Número de empleos de la entidad

Niveles	Cantidad	%
Directivo	23	5,13
Asesor	2	0,45
Profesional	85	18,97
Técnico	160	35,71
Asistencial	171	38,17
Salud operativa	7	1,56
<b>Total</b>	<b>448</b>	<b>100</b>

Fuente: Oficina de talento Humano. Enero 02 de 2022

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, se cuenta con base de datos de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales (**Decreto 185 del 2016**), donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

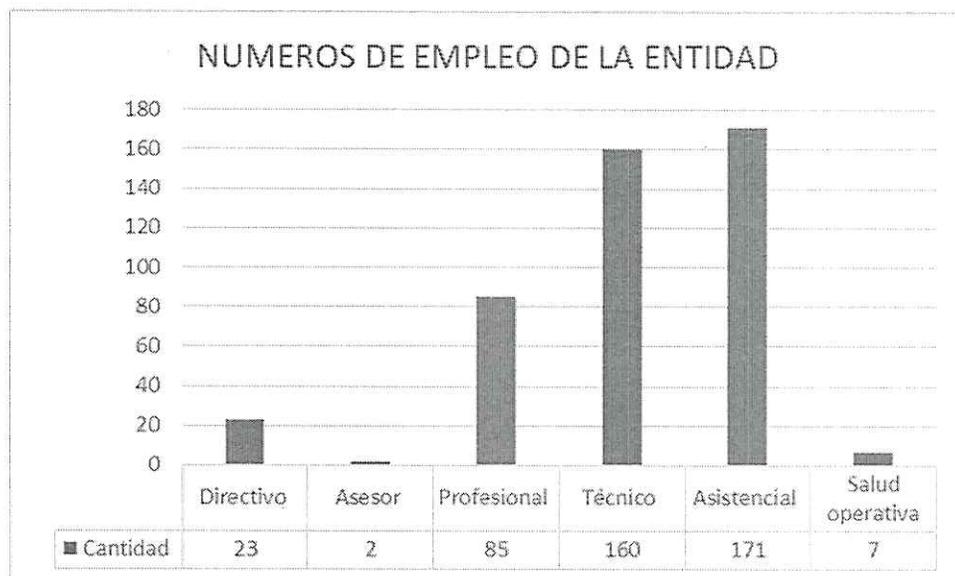


Figura 1. Número de empleos de la entidad

### 6.3. Caracterización de los servidores:

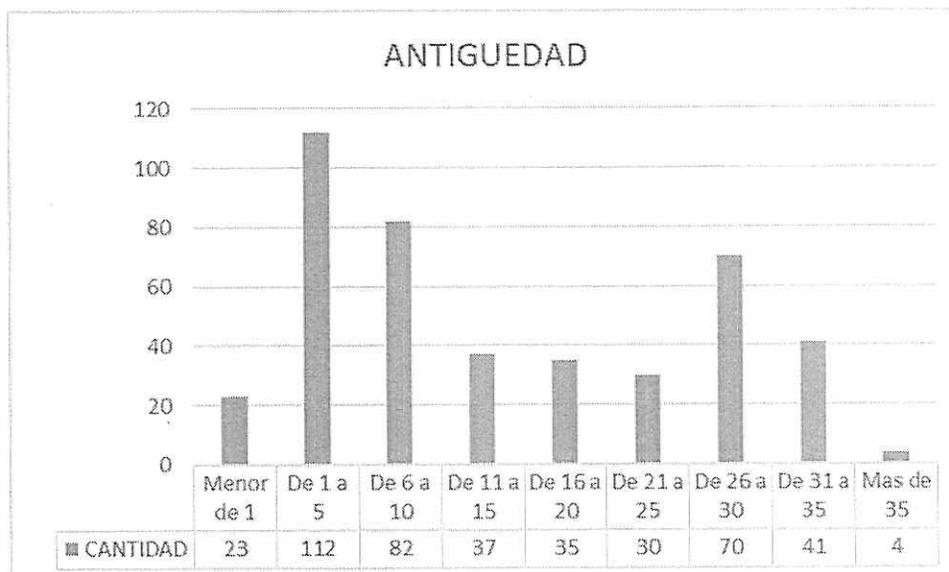
A través de base de datos de caracterización, se mantiene actualizada la información relacionada con: número de empleos, antigüedad, máximo nivel de escolaridad alcanzado, rangos de edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.



*Tabla 2. Antigüedad*

NIVELES	CANTIDAD	%
Menor de 1	23	5,30
De 1 a 5	112	25,81
De 6 a 10	82	18,89
De 11 a 15	37	8,53
De 16 a 20	35	8,06
De 21 a 25	30	6,91
De 26 a 30	70	16,13
De 31 a 35	41	9,45
Mas de 35	4	0,92
<b>TOTAL</b>	<b>434</b>	<b>100</b>

Fuente: Oficina de talento Humano. enero 02 de 2021



*Figura 2. Antigüedad*

*Tabla 3. Máximo nivel de escolaridad alcanzado*

NIVELES	CANTIDAD	%
Tecnológica	23	5,30
Técnica	81	18,66
Básica primaria	20	4,61
Básica secundaria	150	34,56
Profesional	110	25,35
Postgrado	50	11,52
<b>TOTAL</b>	<b>434</b>	<b>100</b>

Fuente: Oficina de talento Humano. Enero 02 de 2022



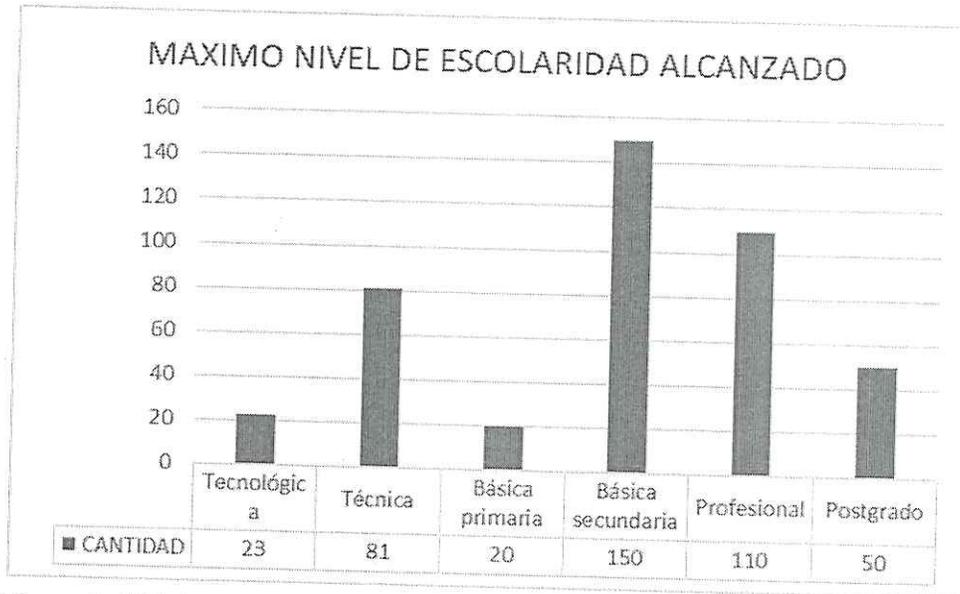


Figura 3. Máximo nivel de escolaridad alcanzado

Tabla 4. Rangos Edad

NIVELES	CANTIDAD	%
Menor de 30	9	2,07
De 30 a 39	71	16,36
De 40 a 49	81	18,66
De 50 a 62	204	47,00
Mayor de 62	69	15,90
TOTAL	434	100

Fuente: Oficina de talento Humano. Enero 02 de 2022

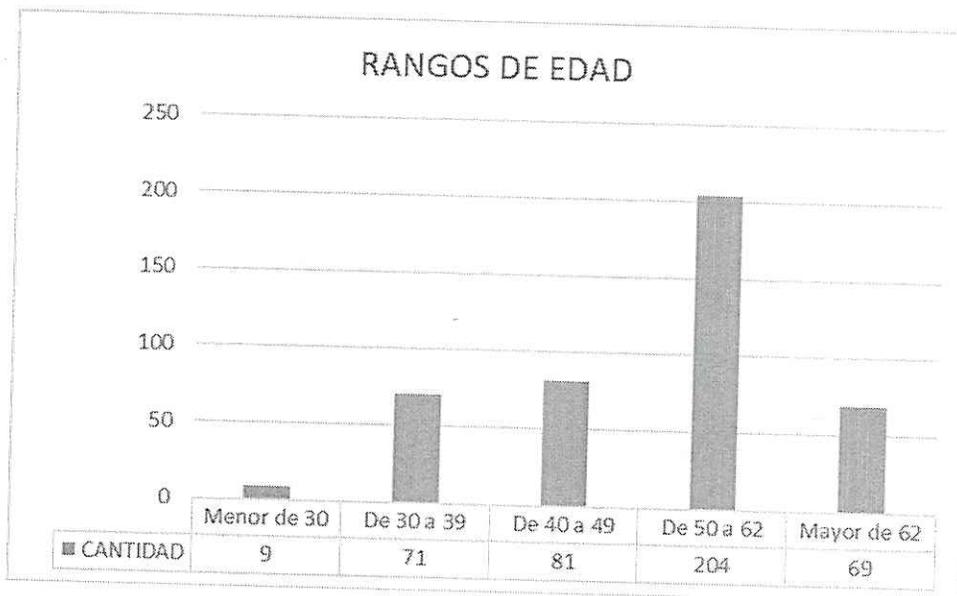


Figura 4. Rangos Edad

Tabla 5. Género

NIVELES	CANTIDAD	%
MASCULINO	235	54,15
FEMENINO	199	45,85
TOTAL	434	100

Fuente: Oficina de talento Humano. Enero 02 de 2022

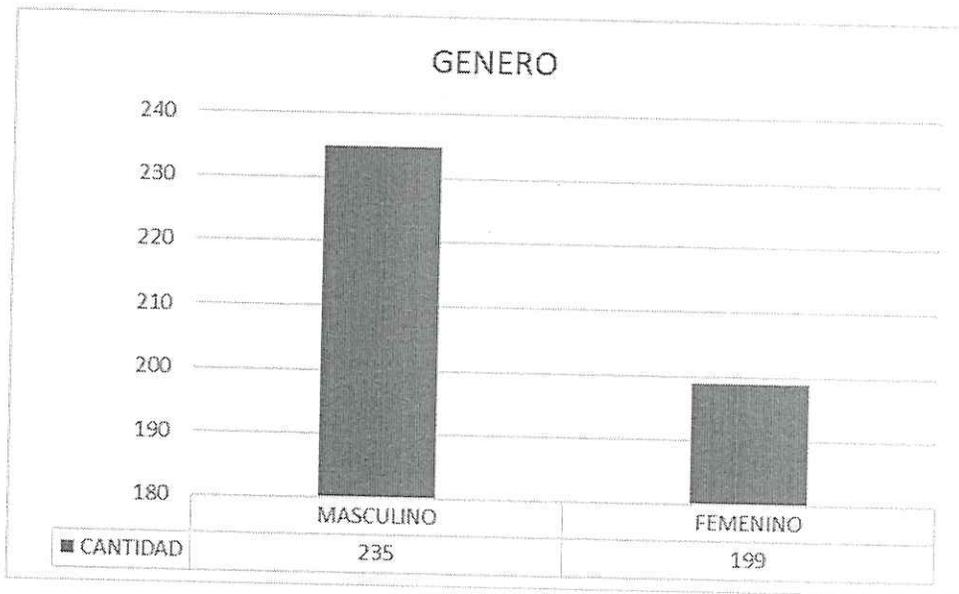


Figura 5. Género

Tabla 6. Tipo de vinculación

Niveles	Cantidad	Planta temporal
Elección	1	0,23
Periodo	3	0,69
Libre nombramiento y Remoción	33	7,60
Carrera Administrativa	121	27,88
Provisional definitiva	273	62,90
Provisional temporal	3	0,69
TOTAL	434	100

Fuente: Oficina de talento Humano. Enero 02 de 2021

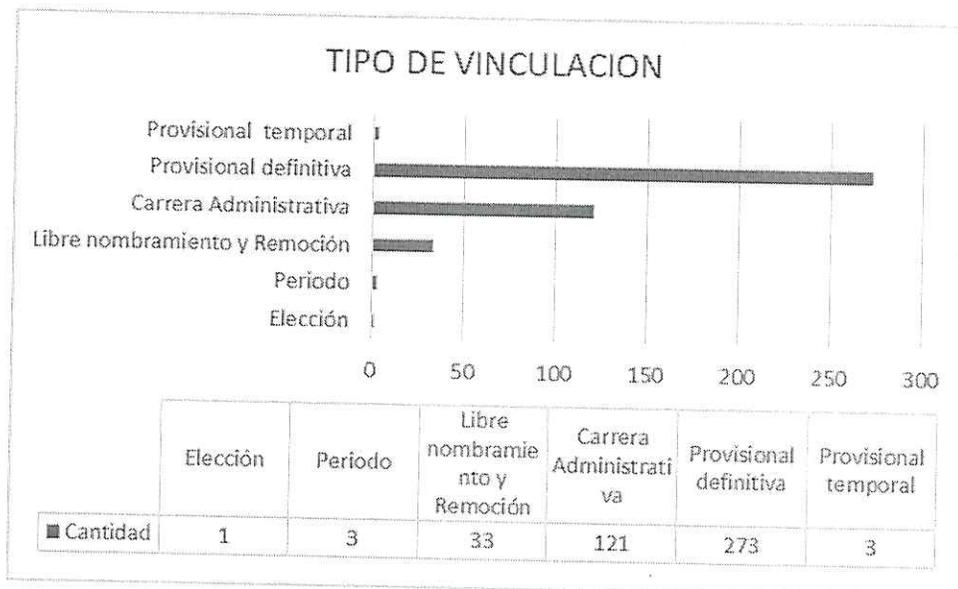


Figura 6. Tipo de vinculación

Tabla 7. Vacantes

Niveles	No cargos	% Vacantes	Tipo de vacancia
Directivo	0	-	Definitiva
Asesor	0	-	Definitiva
Profesional	1	12,5	Definitiva
Técnico	2	62,2	Temporal
Asistencial	4	25	Definitiva y Temporal
Total	7	100	

Fuente: Oficina de talento Humano. Enero 02 de 2022

## 7. ACUERDOS SINDICALES

- Acuerdo Colectivo con el Sindicato de empleados públicos "SINTRAMUNICIPIO" suscrito en el 2016.
- Convención Colectiva firmada con los Trabajadores Oficiales 2013

## 8. MANUAL DE FUNCIONES

Los manuales de funciones que actualmente rigen son:

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 31/01/2021
		PAGINA: 18 DE 41

- Decreto 301 del 24 de junio de 2015, manual específico de funciones y requisitos de los funcionarios del Programa de promoción, prevención y control de enfermedades transmitidas por vectores ETV.
- Decreto 0185 de febrero 26 de 2016, Manual Específico de Funciones, Requisitos Mínimos de Cargos y Competencias Laborales de la Planta de Personal de la Alcaldía Distrital de Buenaventura,
- Resoluciones 0574 de mayo 15 de 2018, Por la cual se adicional el Decreto 185 de 2016 el contenido funcional, conocimientos básicos y esenciales, competencias comunes y comportamentales, requisitos de formación académica y experiencia de los empleos de Comandante de Transito, Sub Comandante de Transito y Agentes de Tránsito de la Alcaldía Distrital de Buenaventura.
- Resolución 0310-6 AGO 2020 ajuste manual de funciones de control interno
- Resolución 0096 de 2021 que modifica la Resolución 0310-6 AGO 2020
- Decreto No 0144 -(Marzo 12 de 2020), Decreto No 0145 (Marzo 12 de 2020), Modifica Decreto 185 de 2016 Manual de funciones

## 9. RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN EL AÑO 2021.

### 9.1. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

La matriz del plan estratégico de talento humano, se constituye como una herramienta de diagnóstico establecida por el modelo integrado de planeación y gestión - MIPG que permite conocer el estado de la entidad en lo referente a la implementación de la gestión estratégica de talento humano.

Una vez adelantado el respectivo autodiagnóstico en la matriz dispuesta para tal fin por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se obtuvo un puntaje de **60.5** lo cual conforme a lo señalado en la guía de gestión estratégica del talento humano en el sector público Colombiano (DAFP, 2017), significa que la entidad se encuentra en **Nivel Transformación**.

		
<b>AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b>		
ENTIDAD DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO, BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA	PUNTAJE FINAL <b>60,5</b>	

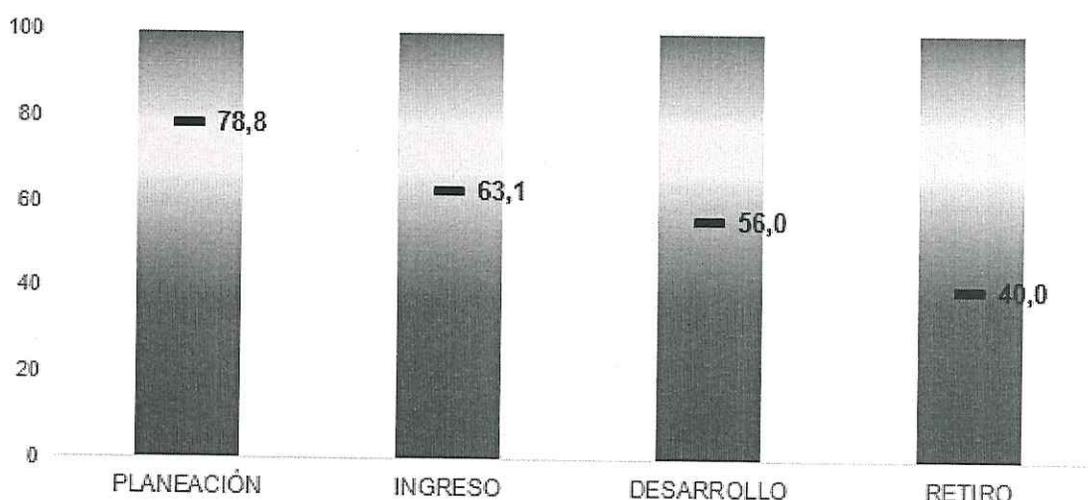
Figura 6. Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano. Autodiagnóstico 2022

A continuación se presenta el resumen de los resultados obtenidos por la entidad en cada uno de los componentes (Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro) conforme al autodiagnóstico de la política de GETH:

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



Figura 7. Calificación Componentes

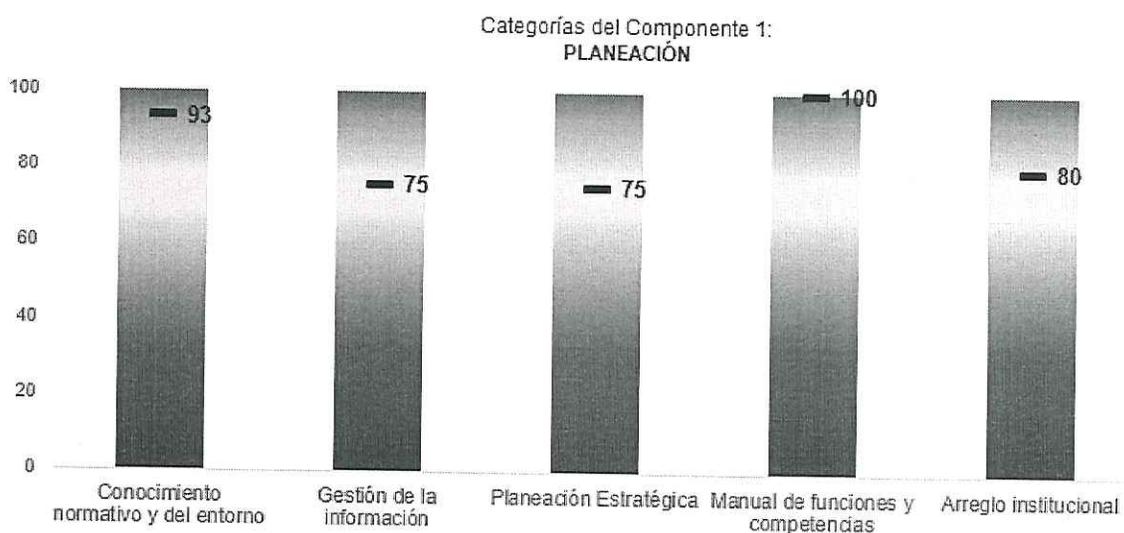


Fuente: Matriz Autodiagnóstico GETH- 2022

De acuerdo a lo anterior, respecto a la evaluación general de los componentes, la Alcaldía distrital de Buenaventura debe adelantar acciones dirigidas a mejorar cada uno de ellos, no obstante se considera necesario adelantar acciones prioritarias en la gestión del talento humano en el componente de retiro, seguido del componente de desarrollo, teniendo en cuenta que son las actividades de gestión con menor valoración en la matriz GETH.

De esta manera, en las siguientes grafica se detallan las categorías por componentes, las cuales permiten evidenciar hacia donde deben apuntar los planes de mejora en el desempeño institucional para la vigencia 2022.

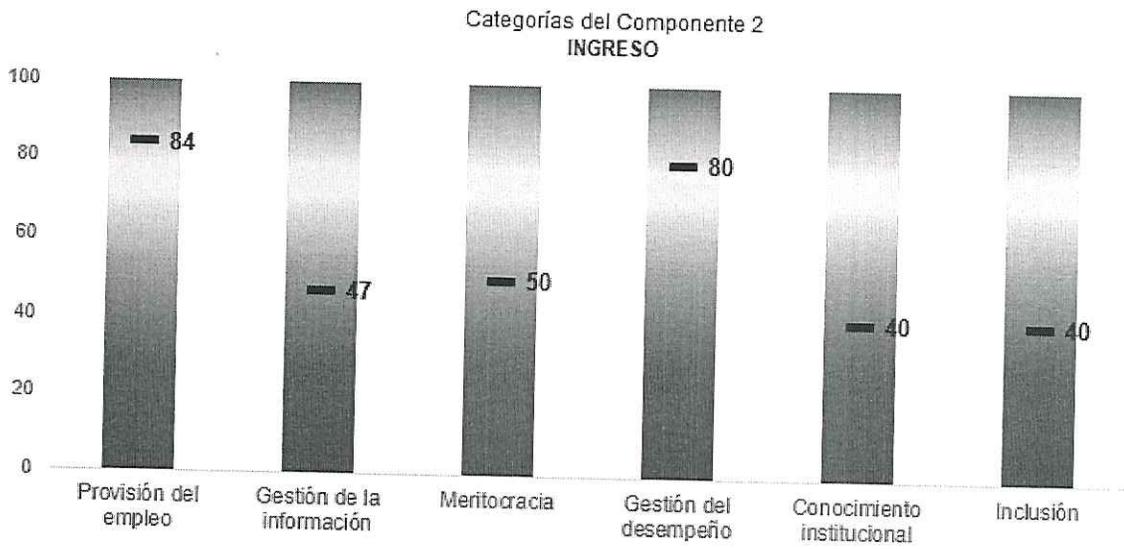
Figura 8. Categorías Componente Planeación



Fuente: Matriz Autodiagnóstico GETH- 2022

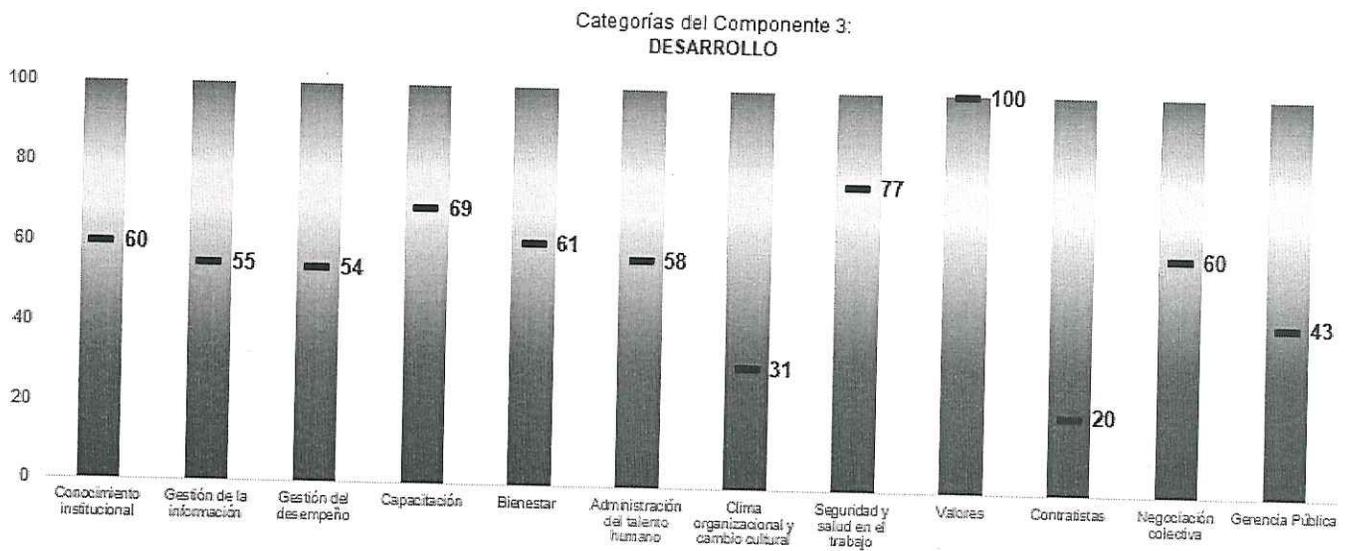


Figura 9. Categorías Componente Ingreso



Fuente: Matriz Autodiagnóstico GETH- 2022

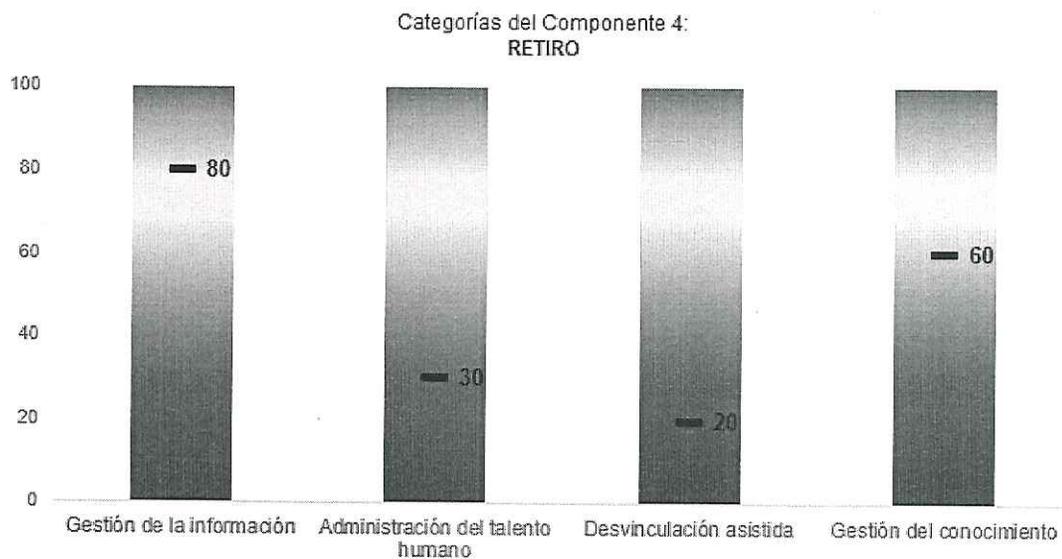
Figura 10. Categorías Componente Desarrollo



Fuente: Matriz Autodiagnóstico GETH- 2022



Figura 11. Categorías Componente Retiro



Fuente: Matriz Autodiagnóstico GETH- 2022

La matriz de autodiagnóstico permite determinar el estado de aspectos que influyen directamente en la efectividad de la gestión, esto implica, realizar un análisis de datos que conforme a la calificación obtenida se genera el estado de las rutas de creación de valor en la gestión del desempeño.

Figura 12. Rutas de creación de valor

 modelo integrado de planeación y gestión <span style="float: right;">  </span>			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	<b>64</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>64</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>62</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>62</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>67</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	<b>60</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>57</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>60</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>59</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>65</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	<b>58</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>59</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>58</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>63</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>60</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>67</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	<b>69</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>69</b>

Fuente: Matriz Autodiagnóstico GETH- 2021

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



## 9.2. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La Evaluación del Desempeño nos permite medir el nivel de desempeño de los funcionarios de Carrera administrativa en la Alcaldía distrital de Buenaventura. Este se rige mediante Resolución 1312 de 2018 que adoptó el acuerdo N° 20181000006176 DEL 10-10-2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.

### 9.2.1 Evaluaciones por empleos

La Evaluación del Desempeño Laboral en la alcaldía distrital de Buenaventura, se llevó a cabo para los servidores públicos de carrera administrativa. Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021 fueron evaluados 91 servidores públicos inscritos en el Registro público de Carrera Administrativa de los 132 inscritos.

Tabla 8. Evaluaciones consolidadas por empleos

EMPLEOS	CODIGO	SERVIDORES A EVALUAR	NUMERO EVALUADOS	%
Profesional Universitario	219	25	18	19.78
Inspector de Policía de 2ª Categoría	234	4	4	4.40
Técnico Administrativo	367	17	12	13.19
Técnico Área de Salud	323	3	0	0
Técnico Operativo	314	3	0	0
Comandante de Transito	290	1	1	1.1
Agente de Transito	340	10	10	10.99
Auxiliar Administrativo	407	20	1863	14.28
Auxiliar de Servicios Generales	470	1	0	0
Celador	477	15	15	16,48
Conductor	480	4	0	0
Secretario	440	24	17	18.68
Secretaria Ejecutiva	425	5	1	1.1
<b>TOTAL</b>		<b>132</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

### 9.2.2 Evaluaciones por dependencias

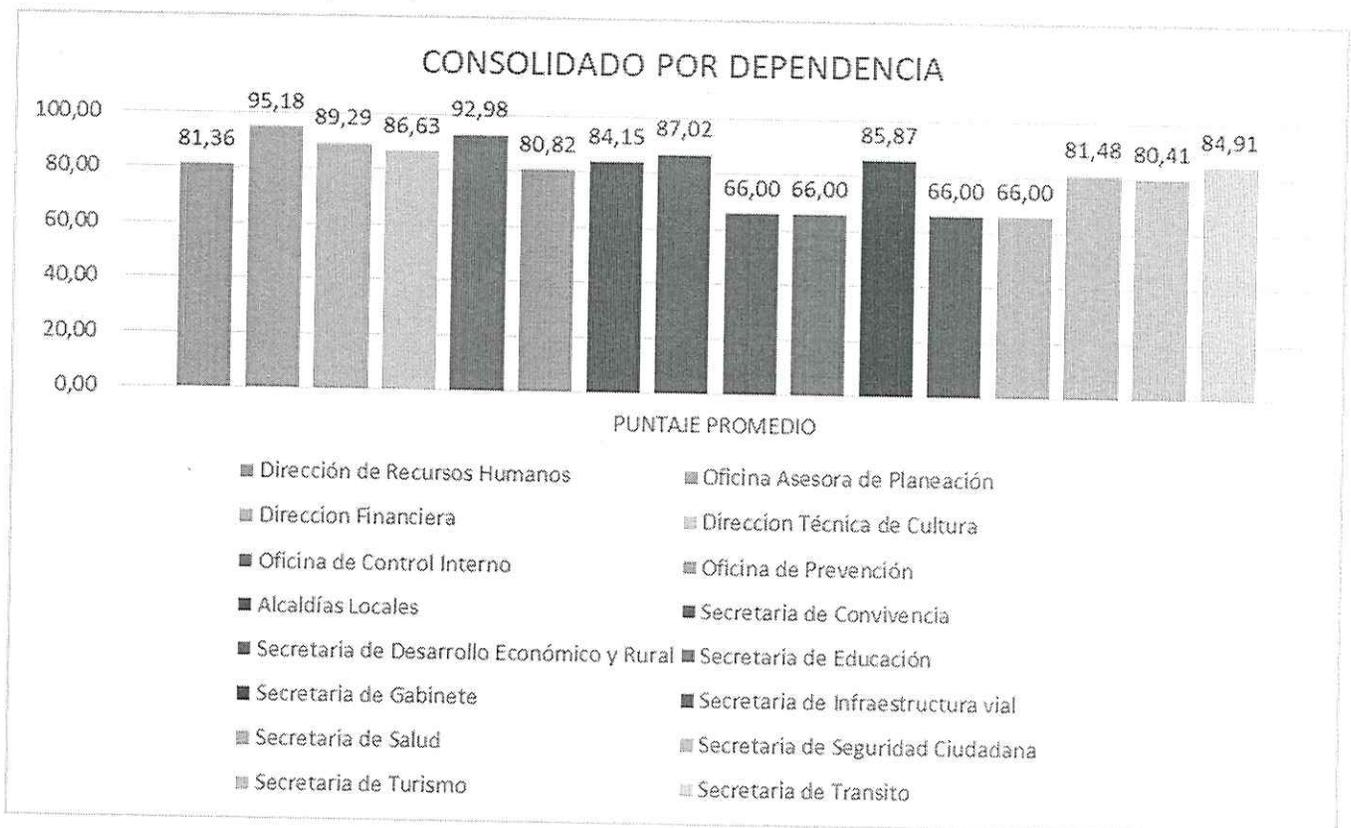
El resultado por dependencia evidencia los siguientes resultados:

La oficina de planeación con 11 servidores, obtiene el promedio más alto con 95.18%, seguida de la oficina de Control Interno con 2 servidores y un puntaje de 92.98%, por su



parte la Dirección Financiera con 20 servidores obtuvo un puntaje de 88.29%, la Secretaria de Convivencia con 7 servidores 87.02% y la Dirección Técnica de Cultura con 4 servidores 86.63%, así mismo, la Secretaria de Gabinete con 2 servidores recibió un 85.87% de calificación, Secretaria de Transito 16 servidores con 84.91%, Localidad 2 con 1 servidor con 92.83%, Secretaria de Seguridad Ciudadana con 11 servidores con 81.48%, Dirección de Recursos Humanos con 24 servidores con 81.36%, Oficina Atención y Prevención de Desastres con 2 recibió un 80.82% de calificación, la Secretaria de Turismo con 2 servidores con 80.41%, Localidad 1 con 2 un 77.82%, y las Secretaria de Desarrollo Económico y Rural con 3 servidores, Educación con 2 servidores, Infraestructura con 8 servidores y Secretaria de Salud con 7 servidores obtuvieron una calificación del 66%.

Figura 13. Consolidado por dependencia



## 10. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022

El Plan Estratégico de Talento Humano en la Alcaldía Distrital de Buenaventura, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público; ingreso, permanencia y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 31/01/2021
		PAGINA: 24 DE 41

### 10.1 Ingreso

Entendido como la vinculación del personal, cuyo propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo, en el marco de la ley 909 de 2004, la cual establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección, nombramiento y posesión, Inducción y evaluación en periodo de prueba.

**El proceso de selección:** Es un mecanismo mediante el cual se elige al servidor público que cumpla con los requisitos y competencias establecidos por la Alcaldía Distrital de Buenaventura.

**Nombramiento y posesión:** Procedimiento mediante el cual se expide un acto administrativo, por el cual el servidor público toma posesión del cargo.

**Inducción:** Procedimiento mediante el cual el servidor público una vez vinculado recibe una capacitación que le permite adquirir conocimiento de la organización en la cual desempeñará sus funciones, en aras de garantizar la prestación de un servicio eficiente, eficaz y efectivo.

**Evaluación del periodo de prueba:** Procedimiento establecido por la entidad para evaluar el periodo de prueba de los servidores.

### 10.2 Permanencia

Proceso mediante el cual se busca el bienestar de los empleados en el desarrollo de sus funciones y competencias laborales, que involucra los procedimientos de formación y capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo.

**El procedimiento en formación y capacitación:** Está orientado a mejorar las competencias laborales de los servidores públicos con el fin de optimizar el desempeño de sus funciones.

**El procedimiento de Bienestar social e incentivo:** Es el proceso mediante el cual la entidad proporciona condiciones que favorecen el desarrollo integral de los servidores públicos y el mejoramiento de su nivel de vida laboral y familiar de manera que contribuyan a garantizar la calidad en la prestación de los servicios; así mismo reconoce mediante incentivos al buen desempeño laboral.

**El procedimiento de seguridad y salud en el trabajo (SST):** Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

**El procedimiento de Plan de Vacantes:** Procedimiento por el cual, la alcaldía Distrital de Buenaventura establece el inventario de los empleos no provistos, para surtirlos de manera temporal o definitiva.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 31/01/2021
		PAGINA: 25 DE 41

### 10.3 Retiro

Proceso mediante el cual se desvincula o retira a un servidor público ya sea por pensión, renuncia, insubsistencia o retiro forzoso, en cumplimiento de la normatividad vigente.

## 11. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los servidores de la Alcaldía Distrital de Buenaventura y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de talento humano. Por lo tanto la implementación de este plan, se enfoca en optimizar las variables más bajas obtenidas en el autodiagnóstico de la matriz Gestión Estratégica de Talento Humano como son el Ingreso, Permanencia y Retiro del servidor de la Alcaldía Distrital de Buenaventura.

Dado lo anterior, se establecieron unas actividades y/o acciones en cada uno de las estrategias que hacen parte integral de este documento y que muestran relación con la dimensión de talento humano señaladas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. Es por ello que se fortalecerá la creación del valor público, a través de las estrategias que se implementen a lo largo de la vigencia, para el cumplimiento de las metas.

A continuación se podrá observar las actividades o acciones a realizar, clasificadas por las rutas de creación de valor:

- Ruta de la felicidad
- Ruta del Crecimiento
- Ruta del Servicio
- Ruta de la calidad
- Ruta del Análisis de Datos

De acuerdo a los resultados obtenidos de la matriz de diagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, a continuación se presentan actividades de las estrategias a implementar, con el fin de fortalecer la gestión del talento humano en lo referente a los componentes Direccionamiento estratégico planeación institucional, Ingreso, Desarrollo (Permanencia) y Retiro.



Tabla 9. Matriz de acciones efectivas

Ruta	Variable	Actividades	Responsable
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente *Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores con apoyo de COPASST *Ejecutar acciones del programa entorno laboral saludable. * Programas de Vigilancia Epidemiológica. * Actividades para la promoción de la salud y prevención de la enfermedad. *Conformación y funcionamiento del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST * Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral * Identificación de peligros y valoración de riesgos *Valoraciones medico ocupacionales *programas de seguridad y salud en el trabajo	Profesional Universitario de Bienestar Social
Ruta	Variable	Actividades	Responsable
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Equilibrio de vida	Desarrollar la segunda fase de Teletrabajo y firmar el pacto Desarrollar el programa de horarios flexibles Diseñar y planear la gestión estratégica del Talento Humano que contemple el plan de previsión de recursos humanos Actualizar el Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Realizar seguimiento a las recomendaciones y restricciones medico laborales derivada de los resultados medico de los exámenes medico ocupacionales. *Juegos Deportivos de Integración * Jornadas de integración Servidores *Programar ejercicios dirigidos - Actividad física * Plan de intervención clima organizacional	Profesional Universitario de talento humano Profesional Universitario de talento humano Profesional Universitario de talento humano Profesional Universitario de talento humano Profesional Universitario de Bienestar Social Profesional Universitario de Bienestar Social
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Salario emocional	Ejecutar acciones de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y para los equipos de trabajo Ajustar difundir e implementar estrategias del	Profesional Universitario de Bienestar social

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



		programa salario emocional	
		Implementar y divulgar el Programa Servimos	Profesional Universitario de talento humano
		Descanso Remunerado por desempeño sobresaliente Evaluación de Desempeño Laboral	Profesional Universitario de Talento Humano
Ruta	Variable	Actividades	Responsable
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Innovación con pasión	Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC.	Profesional Universitario de talento humano
		Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad	Profesional Universitario de talento humano
		Supervisar la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o Programa Estado Joven.	Profesional Universitario de talento humano
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud del programa de bienestar con la Caja de Compensación Familiar y la ARL	Profesionales Bienestar Social
		Analizar la información trimestral acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano	Profesionales Universitario de talento humano y Bienestar Social
Ruta	Variable	Actividades	Responsable
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	<p>*Actividades de reconocimiento laboral y Agradecimiento como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conmemoración día internacional de los derechos de las mujeres.</li> <li>• Celebración del día de la Secretari@s.</li> <li>• Conmemoración Día internacional del trabajo</li> <li>• Día del funcionari@ públic@</li> <li>• Desvinculación asistida</li> <li>• Evento de fin de año</li> <li>• Reconocimiento de incentivos</li> </ul>	Profesional Universitario de talento humano y Profesional Universitario de Bienestar Social
Ruta	Variable	Actividades	Responsable
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Liderazgo en valores	Promover conjuntamente con los agentes de integridad de las dependencias, la apropiación del Código de Integridad	Profesional Universitario de talento humano
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con Integración cultural y Buen Gobierno	Profesional Universitario de talento humano
Ruta	Variable	Actividades	Responsable
RUTA DEL CRECIMIENTO	Bienestar del talento	Formular el programa de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad	Profesional Universitario de talento humano





## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

VERSIÓN:	1.0
FECHA:	31/01/2021
PAGINA:	28 DE 41

Liderando talento		y desarrollar propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción	
		Formular el programa de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la normatividad vigente	Profesional Universitario de talento humano
		Promover actividades para la conmemoración del Día del Servidor Público	Profesionales Universitario Bienestar Social
		Realizar diagnóstico a los servidores de la entidad para determinar si se han apropiado los valores del código de integridad.	Profesional Universitario de talento humano
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad	Profesional Universitario de talento humano

Ruta	Variable	Actividades	Responsable
RUTA DEL CRECIMIENTO  Liderando talento	Servidores que saben lo que hacen	Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad	Profesional Universitario de talento humano
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de desempeño de los servidores públicos	Profesional Universitario de talento humano
		Coordinar actividades semestrales para Pre pensionados con la Caja de Compensación – y la ARL	Profesional Universitario de Bienestar Social
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Alcaldía Distrital	Profesional Universitario de talento humano
		Trabajar en el diseño de estrategias para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados	Profesional Universitario de talento humano
Ruta	Variable	Actividades	Responsable
RUTA DEL SERVICIO  Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos	Profesional Universitario de talento humano

Ruta	Variable	Actividades	Responsable
RUTA DEL SERVICIO  Al servicio de los ciudadanos	Cultura que genera logro y bienestar	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias	Profesional Universitario de talento humano



Ruta	Variable	Actividades	Responsable
RUTA DE LA CALIDAD  La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Profesional Universitario de talento humano
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad	Profesional Universitario de talento humano
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento	Profesional Universitario de talento humano
		Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Profesional Universitario de talento humano
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes	Profesional Universitario de nomina

Ruta	Variable	Actividades	Responsable
RUTA DE LA CALIDAD  La cultura de hacer las cosas bien	Cultura de la calidad y la integridad	Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos y se eviten connotaciones negativas para la gestión. (comité de convivencia)	Profesional Universitario de talento humano
		Realizar acciones de transferencia de conocimiento a los servidores que se retiran de la entidad con ocasión de la pensión, restructuración o terminación de provisionalidad por aplicación de procesos meritocráticos de carrera administrativa	Profesional Universitario de talento humano Profesional Universitario de administración de bienes
		Promocionar actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades, generando un cambio cultural	Profesional Universitario de talento humano

Ruta	Variable	Actividades	Responsable
RUTA DEL ANALIS DE DATOS  Conociendo el talento	Entender a las personas a través del uso de los datos	Administrar la información de la planta de personal y generar reportes	Profesional Universitario de talento humano
		Administrar la base de datos de contratistas y llevar los registros estadísticos correspondientes	Profesional Universitario de contratación
		Gestionar la información en el SIGEP de los diferentes módulos	Profesional Universitario de talento humano
		Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de talento Humano	Profesional Universitario de talento humano
		Implementar un Plan de Desvinculación Asistida	Profesional Universitario de bienestar
		Fortalecer el procedimiento para la expedición y pago de Bonos Pensionales	Profesional Universitario de nomina
		Administrar las historias laborales del personal en	Profesional Universitario de nomina

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN:	1.0
		FECHA:	31/01/2021
		PAGINA:	30 DE 41

	servicio activo y pensionado de la Administración Central	
	Coordinar la expedición de certificaciones para las respectivas solicitudes de bono pensional, de acuerdo con las normas establecidas.	Profesional Universitario de nomina

## 12. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2022

Para dar cumplimiento a la Dimensión del Talento Humano del modelo integrado de planeación y gestión - MIPG, el compromiso del Grupo de talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la entidad, estos planes y estrategias se definen a continuación:

### 12.1 Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta técnica para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y su diferencia con el Plan de Previsión de Recursos Humanos radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos en tanto se surtan los tramites de ley para la provisión de manera definitiva del cargo vacante.

Por lo tanto, el Plan Anual de Vacantes puede considerarse como un instrumento técnico de ordenación y planificación del empleo público que le va a permitir a la Administración programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

#### **Objetivo:**

Continuar con el proceso del concurso en la Alcaldía distrital de Buenaventura para vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

### 12.2 Programa de Bienestar Social e incentivos

La Política de bienestar social, responde a la satisfacción de las necesidades organizacionales, individuales del funcionario dentro del contexto laboral, es así que estas actividades se organizan a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



 <p>Alcaldía Distrital</p> <p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	VERSIÓN:	1.0
	FECHA:	31/01/2021
	PAGINA:	31 DE 41

permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes y proyectos

**Objetivo:**

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía distrital de Buenaventura y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

- Programa Pre pensionados
- Programa de Salario Emocional
- Programa de Convivencia Institucional: Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.
- Programa de recreación y deportes
- Programa de entorno laboral saludable
- Actividades socio Culturales
- Programa de Seguridad social Integral
- Programa de Reconocimiento de incentivos

**Objetivo Incentivo:**

Reconocer a los servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejore equipos de trabajo con incentivos no pecuniarios.

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

Un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo sano y seguro. Incentivando la participación de los trabajadores en la toma de decisiones para una mejora continua de los procesos



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 31/01/2021
		<b>PAGINA:</b> 32 DE 41

### Objetivo:

Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica a través de estrategias que permitan el desarrollo de un proyecto de vida mediante el establecimiento de enlaces de integridad que contribuyan a su salud mental y vitalidad, a la vez que propician un ambiente de trabajo seguro.

### 12.4 Plan Institucional de Capacitación.

#### Objetivo

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2022 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2021 de la Alcaldía Distrital de Buenaventura estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

- Gestión del Conocimiento y la innovación
- Transformación digital
- Creación del valor publico
- Probidad y Ética de lo público

### 13. OTRAS ESTRATEGIAS Y PROGRAMAS QUE SE DESARROLLARÁN

#### 13.1. Estrategia de Gestión de la información

La estrategia se enfoca en continuar alimentando la base de datos de la información consolidada, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

##### 13.1.1. Declaración de Bienes y Rentas

Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.



 <p>Alcaldía Distrital</p> <p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	VERSIÓN:	1.0
	FECHA:	31/01/2021
	PAGINA:	33 DE 41

### 13.1.2. Archivo de Historias Laborales

Para el mejoramiento del proceso que permita expedientes de historias laborales actualizadas se propone:

- Establecer a través de procedimientos, los lineamientos para la organización de los documentos que componen las Historias laborales de los servidores públicos de la Alcaldía Distrital, a fin con la normatividad establecida por el Archivo General de la Nación y los procedimientos internos de la entidad.
- Realizar la eliminación de documentos de acuerdo con lo establecido en la tabla de retención documental.

### 13.1.3. Expedición de certificaciones para bono pensional

Se realizarán las gestiones para continuar la implementación de la herramienta de certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ciudadanos, según directrices del Ministerio. De igual modo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

### 13.1.4. Movilidad

Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.

### 13.2. Estrategia de gestión del Desempeño

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85 para contribuir con su fortalecimiento integral.

### 13.3. Estrategia de Capacitación

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las encuestas para la detección de necesidades de capacitación por áreas.



 <p>Alcaldía Distrital</p> <p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	VERSIÓN:	1.0
	FECHA:	31/01/2021
	PAGINA:	34 DE 41

#### 13.4. Programa entorno laboral saludable

Desarrollar actividades del programa entorno laboral saludable de la entidad, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

#### 13.5. Día del servidor público

Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.

#### 13.6. Programa de inducción y reinducción para el año 2022,

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

#### 13.7. Estrategia de Administración del talento Humano

**13.7.1. Estado Joven:** Desarrollar el programa de Estado Joven en la Entidad; que incluya una base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, actos administrativos, y demás documentos soportes para el adecuado seguimiento y medición de impacto de esta acción.

**13.7.2. Programa Servimos:** Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad de conformidad con la normatividad vigente.

**13.7.3. Teletrabajo:** Continuar con la fase siguiente de Teletrabajo y el compromiso de la Entidad con las políticas, prácticas de gestión y fortaleciendo los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño, para los servidores según el proceso realizado cumplan los requerimientos que exige la modalidad.

**13.7.4. Vestido y calzado de labor:** Gestionar y entregar las dotaciones a todo el personal que lo requiere por norma en los plazos estipulados.

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN:	1.0
		FECHA:	31/01/2021
		PAGINA:	35 DE 41

**13.7.5. Horario Flexible:** Implementarlo de conformidad con la normatividad vigente, para generar las estadísticas y la medición de impacto.

**13.7.6. Situaciones administrativas:** Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros de las mismas

**13.7.7. Comisión de personal:** Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión.

**13.7.8. Administración de Nómina:** tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes. Controlar el nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.

**13.7.9. Clima organizacional y cambio cultural:** "se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad" Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento. Los responsables de Bienestar Social de cada entidad deberán conocer y entender dichas percepciones de los trabajadores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores. El conocimiento de dichos comportamientos ayudará a tener un diagnóstico de la situación del clima laboral para poder modificar los comportamientos de los servidores a partir del manejo de variables ambientales.

### **13.8. Estrategia de Retiro**

Se considera la elaboración para su aplicación de un instrumento con su enfoque en identificar y analizar las causas o eventos generadores de retiro de los servidores de la Entidad, que permita tomar decisiones y formular las sugerencias respectivas según los requerimientos.

**13.8.1. Desvinculación de los empleados:** Formular e implementar una estrategia a través de la cual se brinde apoyo socio laboral a las personas que se desvinculan de la entidad por pensión, reestructuración, finalización del nombramiento provisional temporal o cualquier otro motivo inesperado.

**13.8.2. Reconocimiento de la trayectoria laboral:** Implementar un programa de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.

**13.8.3. Gestión del conocimiento:** Diseñar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



### 13.9. Estrategia Gerencia publica

Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.

### 13.10. Estrategia de integridad

Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.

### 13.11. Gestionar la información en el SIGEP (Servidores públicos y Contratistas)

Diligenciamiento, actualización, revisión, y validación del 100% de las hojas de vida de los funcionarios activos de la alcaldía distrital de Buenaventura, cumpliendo a cabalidad el Decreto 2482 de 2010.

## 14. INDICADORES DE GESTIÓN

Con el fin de gestionar y controlar los procesos, procedimientos y actividades de cada uno de los planes del decreto 612 de 2018, es indispensable formular un indicador que permita realizar el respectivo seguimiento. A continuación, se relaciona el indicador para cada plan el cual va estar medido a través de las diferentes actividades que están incluidas en los cronogramas relacionados en los anexos anteriormente descritos.

ACTIVIDAD	Nombre del indicador	Formula
Plan anual de Vacantes	Porcentaje de avance del plan Anual de empleos vacantes	(Numero de Actividades ejecutadas en el plan anual de empleos vacantes/ total actividades Programadas

ACTIVIDAD	Nombre del indicador	Formula
Plan de Previsión de Recursos	Porcentaje de avance del Plan de previsión	(Numero de Actividades ejecutadas en el plan de previsiones/total Actividades Programadas

ACTIVIDAD	Nombre del indicador	Formula
PLAN DE CAPACITACIÓN	Eficiencia del plan de capacitación	(Numero de capacitaciones Realizadas / total capacitaciones planificadas

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



 <p>Alcaldía Distrital</p> <p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	VERSIÓN:	1.0
	FECHA:	31/01/2021
	PAGINA:	37 DE 41

PIC	Eficiencia de la capacitación	Numero de personas a las cuales se le evidencio impactado en la capacitación / Número de personas capacitadas
-----	-------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ACTIVIDAD	Nombre del indicador	Formula
Plan de Bienestar y estímulos	Porcentaje de avance del plan de Bienestar	(Numero de Actividades realizadas/total Actividades Programadas

Actividad	Nombre del indicador	Formula
Plan SG-SST Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo	Porcentaje de avance del Plan anula de Trabajo SST	Número de Actividades Realizadas del plan anual de Trabajo / Total de Actividades Programadas)

## 15. PLAN DE ACCION DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Este Plan de acción se identifica como la prioridad para el desarrollo e impacto de las variables con puntaje mas bajo según lo establecido en la Matriz Estratégica de Talento Humano. De igual modo, se establecen oportunidades de mejora adicionales que permitan generar mayor impacto en las diferentes variables y contribuyan a la calificación.

## 16. EVALUACIÓN DEL PLAN

El plan se evaluará con mecanismos de seguimiento en los que se evidencie el cumplimiento de cada una de las etapas definidas y el impacto en aquellos frentes que se hayan concluido. Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

**HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO GETH:** Mecanismo elaborado por la Función Pública y que permitirá efectuar la comparación de los resultados obtenido antes y después de adelantar las actividades contempladas en el presente plan. Para ello se tendrá como insumo el diligenciamiento del autodiagnóstico de la política de GETH de la acadia distrital de Buenaventura para la vigencia 2022.

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 31/01/2021
		PAGINA: 38 DE 41

**FURAG II (FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN):** Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de la evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a las políticas de talento humano e integridad y será un instrumento de evaluación conforme a las recomendaciones de mejora por política en la medición del desempeño institucional.

**SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DE EMPLEO PÚBLICO – SIGEP:** Monitoreo y seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP: Hoja de vida y de bienes y rentas, de los empleados públicos y contratistas de la Entidad, actualización de la información de las declaraciones de bienes y rentas.

**MATRIZ DE SEGUIMIENTO:** El mecanismo diseñado e implementado por la Dirección de Recursos Humanos, a través de una herramienta (Matriz de seguimiento), permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

**HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO INTEGRIDAD:** Permite desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación, con el propósito de que la entidad logre contar con una línea base respecto a los aspectos que debe fortalecer, los cuales deben ser incluidos en su planeación institucional. La valoración se enmarca en llevar a cabo actividades de gestión que permitan intervenir en las condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad y la promoción de la gestión del Código de Integridad.

## 17. PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La matriz que se muestra a continuación, consolida el presente Plan Estratégico, las políticas determinadas a través del modelo integrado de planeación y gestión - MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentra los productos, los hitos y las actividades con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas de la Gestión



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 31/01/2021
		PAGINA: 39 DE 41

Tabla 14. Plan de Productos, hitos y actividades

Nombre del producto	Información Hitos			Actividades
	Nombre Hito	Fecha Inicio (día-mes-año)	Fecha Fin (día-mes-año)	
Información consolidada	Disposición de la información	04/01/2021	30/01/2021	Disponer del Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros
				Disponer de normatividad del Régimen laboral del empleo publico
				Caracterizar los servidores en aspectos relacionados con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros
				Caracterizar los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, manuales de funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros
Autodiagnóstico elaborado	Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano	04/01/2022	30/01/2022	Diligenciar el instrumento de autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano
Plan de Acción diligenciado	Elaboración del Plan de Acción para el mejoramiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano	04/01/2022	30/01/2022	Elaborar el Plan de Acción de la Gestión Estratégica del Talento Humano
Matriz Estratégica del Talento Humano publicada	Publicación de la matriz Estratégica del Talento Humano	04/01/2022	30/01/2022	Publicar la matriz estratégica del Talento Humano
Nombre del producto	Información Hitos			Actividades
	Nombre Hito	Fecha Inicio (día-mes-año)	Fecha Fin (día-mes-año)	
Plan estratégico de	Plan Estratégico de Talento Humano	04/01/2022	30/01/2022	Consolidar y publicar el Plan Estratégico de Talento Humano

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.

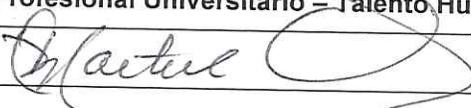


talento humano ejecutado	consolidado y documentado			Definir la operación del Plan Estratégico de Talento Humano (Plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar, Plan de incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
				Documentar el Plan Estratégico de Talento Humano a través del Plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar, Plan de incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional, Plan de evaluación del desempeño, Plan de monitorear y seguimiento al SIGEP
	Plan Estratégico de Talento Humano divulgado	04/01/2022	30/01/2022	Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico
				Definir y diseñar campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano Desarrollar campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano
Plan Estratégico del Talento Humano implementado	04/01/2022	31/12/2021	Desarrollar las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano (Plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar, Plan de incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional, Plan de evaluación del desempeño, Plan de monitoreo y seguimiento al SIGEP)	
			Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano (Plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar, Plan de incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional, Plan de evaluación del desempeño, Plan de monitoreo y seguimiento al SIGEP)	



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 31/01/2021
		PAGINA: 41 DE 41

Autodiagnóstico elaborado	Diagnóstico de la integridad del Talento Humano	04/01/2022	30/01/2022	Diligenciar el instrumento de autodiagnóstico de integridad
Actividades del plan ejecutadas	Ejecución del Plan de gestión del Código de integridad	01/02/2022	31/12/2022	Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad

	<b>ELABORÓ:</b>	<b>REVISÓ Y APROBÓ:</b>
Nombre:	Carmen Mildre castillo Olave	Lino Herminsul Tobar Otero
Cargo:	Profesional Universitario - Talento Humano	Director Administrativo de Recursos Humanos y Servicios Básicos
Firma:		

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.

T