



ALCALDÍA DE PEREIRA

Versión: 01

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

Fecha de Vigencia: Julio 31 de 2018

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

Dimensión del MIPG: Talento Humano

ALCALDÍA DE PEREIRA



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

Fecha de Vigencia: Julio 31 de 2018

INTRODUCCIÓN

Las entidades del estado se ven constantemente enfrentadas a nuevos retos y desafíos por el cambio permanente de políticas sociales, económicas y el desarrollo tecnológico, por lo que lleva a una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea que permita atraer a los mejores servidores y que además logre estimularlos e incentivarlos.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2020 establecida en el Alcaldía de Pereira, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos y calidad en su entorno; de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso para que la prestación de servicios sean acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad y en la Política de Talento Humano planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca que el talento humano se convierta en el corazón de toda la administración municipal, de tal forma que el empleado tenga sus competencias acordes a sus labores diarias, para que preste un excelente servicio al cliente y genere confianza. 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 Alcaldía de Pereira.



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

Fecha de Vigencia: Julio 31 de 2018

GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre 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, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público.



1. MARCO LEGAL

El Marco legal se encuentra establecido y documentado en el Normograma de Talento Humano

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía de Pereira inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de la Alcaldía de Pereira, de acuerdo con la normatividad establecida.

3. OBJETIVO GENERAL

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

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ☐ Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción, acordes con las necesidades identificadas en la Dirección de Talento Humano.



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

- Fecha de Vigencia: Julio 31 de 2018
- ☐ Mantener la planta que requiere la Alcaldía de Pereira para el cumplimiento de su misión y visión que permita la continuidad en la prestación del servicio.
 - ☐ Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
 - ☐ Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Alcaldía de Pereira.

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

5.1. Disposición de información:

De acuerdo con MIPG, contar con información oportuna y actualizada permite que la Dirección de Talento Humano cuente con 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.

5.1.1. Caracterización de los servidores:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población que se tiene establecida construir en el plan de acción de talento humano, se espera mantener actualizada La información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la Alcaldía de Pereira, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

Se tiene caracterizado los empleados en el Sistema integrado de información financiera SIIF, en el mismo se tiene contemplado todas las informaciones de hoja de vida, pagos y vacancia, cargo; y en el Sistema integrado gestión del empleo público SIGEP se cuenta con la información de funcionarios y contratistas.



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

Fecha de Vigencia: Julio 31 de 2018

5.1.2. Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, como se observa en la siguiente tabla:

PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NO. CARGOS
ALCALDE	005		1
SECRETARIO DE DESPACHO	020	8	16
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	4	8
DIRECTOR TECNICO	009	4	3
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	4	5
DIRECTOR OPERATIVO	009	4	24
DIRECTOR TECNICO	009	2	1
JEFE DE OFICINA	006	2	8
ASESOR	105	5	1
JEFE OFICINA ASESORA	115	5	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	8	42
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	5	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4	66
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3	2
CORREGIDOR	227	7	12
INSPECTOR DE POLICIA	233	7	21
COMISARIO DE FAMILIA	202	8	5
COMISARIO DE FAMILIA NOCTURNO	202	08	2
ALMACENISTA GENERAL	215	4	1
TESORERO	201	10	1
TECNICO OPERATIVO	314	1	4
TECNICO OPERATIVO	314	4	2
TECNICO OPERATIVO	314	7	1
TECNICO OPERATIVO	314	10	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	1	4
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	3	3
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	5	4
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	6	17



ALCALDIA DE PEREIRA

Versión: 01

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

Fecha de Vigencia: Julio 31 de 2018

TECNICO ADMINISTRATIVO	367	8	47
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	9	3
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	10	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	11	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	1	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2	22
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	6	27
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	7	28
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8	26
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	13	18
OPERARIO CALIFICADO	490	1	4
OPERARIO CALIFICADO	490	3	5
OPERARIO CALIFICADO	490	9	1
SECRETARIO EJECUTIVO DESPACHO DEL ALCALDE	438	14	1
SECRETARIA EJECUTIVA	425	12	1
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	5	7
BOMBERO	475	13	61
CONDUCTOR	480	10	2
GUARDIAN	485	7	5
Total Empleos de Planta			551



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

Fecha de Vigencia: Julio 31 de 2018

ANALISIS DE CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO

Niveles	No cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Vacantes	% Vacantes
Directivo	65	26	40%	36	55%	3	5%
Asesor	2	1	50%	1	50%	0	0
Profesional	155	76	49%	61	39%	18	12%
Técnico	95	39	41%	51	54%	5	5%
Asistencial	233	93	40%	114	49%	26	11%
Total	550	235	43%	263	48%	52	9%

CLASIFICACION DEL EMPLEO	NUMERO DE EMPLEOS
Carrera Administrativa	451
Libre nombramiento y remoción	99
Periodo Fijo	1
Trabajador Oficial	253
Total	804

Fuente: Área de Talento Humano. Corte 30 de enero de 2020.

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

CLASIFICACION DE LA VINCULACION POR EMPLEO A FECHA 30 DE ENERO DE 2020					
Inscritos en carrera Administrativa	Nombramiento provisional	Libre nombramiento y remoción	periodo	Trabajadores Oficiales	vacantes
189	215	94	1	253	52
34%	39%	17%	0.18%	100%	9%

CLASIFICACION DE LOS EMPLEOS VACANTES SIN PROVEER A FECHA DE 30 ENERO DE 2020					
Código	Grado	Denominación	Clasificación del empleo	Vacantes definitivas	Vacantes transitorias
020	8	SECRETARIO DE DESPACHO	LIBRE NOMB Y REM	1	0
009	4	DIRECTOR	LIBRE NOMB Y REM	2	0
227	7	CORREGIDOR	LIBRE NOMB Y REM	2	0
222	8	PROFEIONAL ESPECIALIZADO	CARRERA ADMINIST	6	0



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

Fecha de Vigencia: Julio 24 de 2018

219	4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINIST.	4	2
202	8	COMISARIO DE FAMILIA	CARRERA ADMINIST	1	0
233	7	INSPECTOR DE POLICIA	CARRERA ADMINIST	2	1
367	9	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINIST	0	1
367	6	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINIST	1	0
367	5	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINIST	1	0
367	3	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINIST	0	2
407	13	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINIST	4	1
407	8	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINIST	1	0
407	7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINIST	1	0
407	2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINIST	3	0
407	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINIST	2	0
470	5	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	CARRERA ADMINIST	1	0
480	10	CONDUCTOR	LIBRE	1	0
475	13	BOMBERO	CARRERA ADMINIST	12	0
Total				45	7

CLASIFICACION DE LOS EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA QUE SE ENCUENTRAN PROVISTOS POR ENCARGO			
Código	Grado	Denominación	Vacantes Definitivas
202	8	COMISARIO DE FAMILIA	4
219	4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	8
222	8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	12
233	7	INSPECTOR DE POLICIA	6
314	7	TECNICO OPERATIVO	1
367	1	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
367	6	TECNICO ADMINISTRATIVO	5
367	8	TECNICO ADMINISTRATIVO	13
367	9	TECNICO ADMINISTRATIVO	1



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

			Fecha de vigencia: Julio 31 de 2018
367	11	TECNICO ADMINISTRATIVO	4
407	6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
407	8	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5
407	13	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4
490	9	OPERARIO CALIFICADO	1
Total Encargos			67

PLAN DE VACANTES

La Administración Municipal cuenta con el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2020, que es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de la planta de personal, que permite contar con la información de la oferta real de empleos de la Administración Municipal.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes del nivel profesional, técnico y asistencial, así como el tipo de situación administrativa (en encargo, provisional, y no provisto) en los que se encuentren.

A continuación, se presenta la información consolidada de vacantes de la planta de personal, de empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, con fecha a corte 30 de enero de 2020.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS CARGOS DE CARRERA

INSCRITOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTES TEMPORALES
189	215	45	7

5.1.3. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Evaluación del Autodiagnóstico del Talento Humano.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

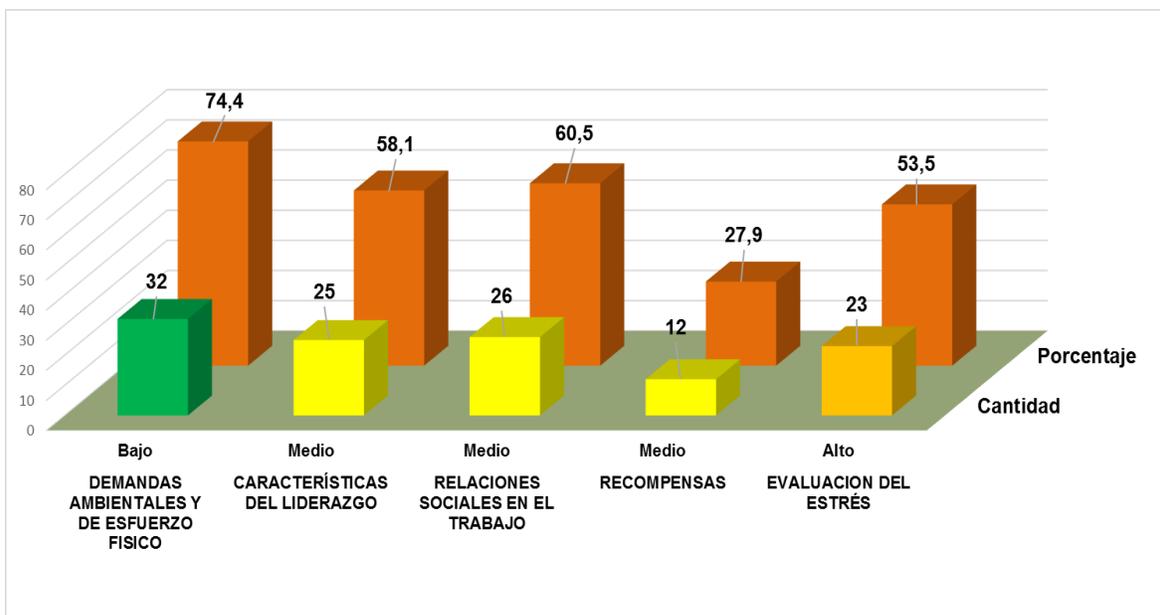
Fecha de Vigencia: Julio 31 de 2018

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	58	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo, para que todos se sientan a gusto en su puesto	66
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	57
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	63
		- Ruta para generar innovación con pasión	48
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	62	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	65
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	64
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	55
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	63
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	60	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	60
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	60
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	62	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	63
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	62



<p>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Conociendo el talento</p>	<p>62</p>	<p>- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</p>	<p>62</p>
--	------------------	--	------------------

5.1.4. Resultados de la Medición de Clima Organizacional.



Según la información anterior se observa que en esta secretaría el 74.4% del total de la población manejan en un nivel de riesgo **Bajo** en las demandas ambientales, mientras que en las otras manejan niveles de riesgo **Medio y Alto**, los cuales afectan el desempeño de los servidores al interior de la Alcaldía de Pereira.

Se recomienda crear, diseñar y ejecutar estrategias de mejora que favorezcan el clima organizacional ya que este es trascendental para el desarrollo productivo de la organización.

1. CLIMA ORGANIZACIONAL ALCALDÍA DE PEREIRA

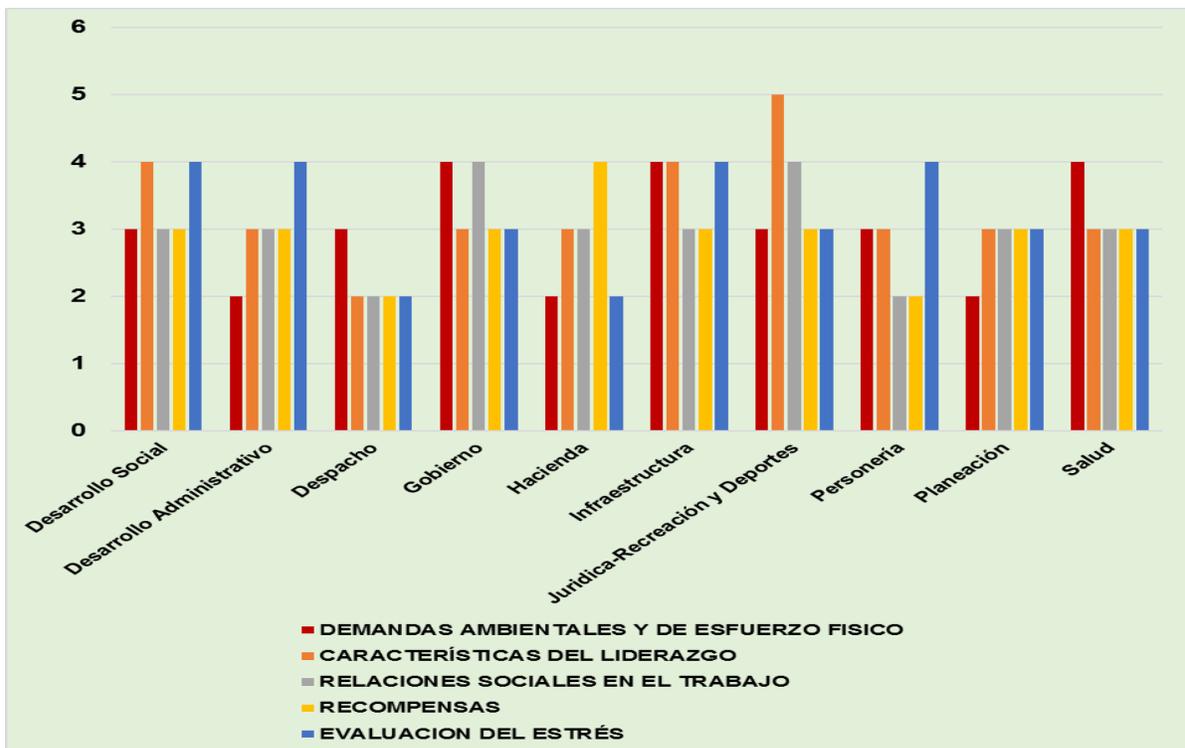


Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

A continuación, se muestran los resultados compilados de cada una de las secretarías y los niveles de riesgo en cada una de las variables evaluadas. Fecha de Vigencia: Julio 31 de 2018

SECRETARIAS	DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FISICO	CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	RECOMPENSAS	EVALUACION DEL ESTRÉS
Desarrollo Social	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto
Desarrollo Administrativo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Alto
Despacho	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Gobierno	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio
Hacienda	Bajo	Medio	Medio	Alto	Bajo
Infraestructura	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
Jurídica-Recreación y Deportes	Medio	Muy Alto	Alto	Medio	Medio
Personería	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Alto
Planeación	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio
Salud	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio

Muy Alto	5
Alto	4
Medio	3
Bajo	2



2. CONCLUSIONES



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

De acuerdo con los resultados encontrados en el estudio, se hace necesario realizar medidas de intervención que favorezcan el clima organizacional en: Secretaria Jurídica y Deportes, Desarrollo Social e Infraestructura, los cuales presentan los niveles de riesgo más significativos ya que sus servidores perciben escaso apoyo, canales de comunicación no efectivos y retroalimentación desfavorable de sus jefes; no se encuentran satisfechos en cuanto a las condiciones del lugar de trabajo; en las demás secretarías, se percibe inestabilidad laboral, dificultades para trabajar en equipo, no hay sentimiento de orgullo por pertenecer a la Alcaldía, los servidores no se identifican con las tareas asignadas. En cuanto a los niveles de riesgo medio y bajo, es necesario establecer programas de intervención con el fin de mantener los niveles de riesgo más bajos posibles.

Fecha de Vigencia: Julio 31 de 2018

En cuanto al nivel de estrés que manejan los funcionarios de las secretarías de la Alcaldía de Pereira se perciben niveles importantes (**Altos, Medio**), es decir, no poseen actualmente los medios necesarios para enfrentar situaciones estresantes ya que están somatizando dicho factor, por lo cual se requiere intervención en el corto y mediano plazo de la sintomatología en un sistema de vigilancia epidemiológica del factor psicosocial, con el objetivo de mejorar la condición de salud de los servidores.

3. RECOMENDACIONES

A continuación, se muestran las recomendaciones de acuerdo a los dominios y dimensiones evaluadas.



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

Fecha de Vigencia: Julio 21 de 2018

DIMENSION Y/O DOMINIO	RECOMENDACIONES
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Revisar descripciones y perfiles de cargo.
	Caracterizar estilos de mando presentes en la organización
	Diseñar e implementar Programa de Gestión Basado en Competencias, donde el Liderazgo, la orientación al logro, la resolución del conflicto, trabajo en equipo y las habilidades sociales y comunicativas sean prioritarias .
	Promover canales de comunicación para el logro de participación en todos los niveles .
	Ampliar los canales de comunicación buscando una retroalimentación permanente del desempeño.
	Propiciar espacios que procuren una participación y fortalecimiento de las relaciones sociales al interior de la organización e impactar positivamente en el clima.
DEMANDAS DEL TRABAJO	Realizar mediciones de factores medio-ambientales que puedan generar efecto negativo o de discomfort en puestos de trabajo .
RECOMPENSA	Revisar escala salarial .
	Generar estrategias para la cultura del Sentido de Pertenencia hacia la organización .
	Realizar un programa de Reconocimiento .
	Fortalecer y divulgar programas de bienestar laboral .

- Posteriormente, implementar un programa para el manejo de estrés, el cual esté inmerso en el Sistema de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial.
- Socializar resultados con el COPASST, Comité de Convivencia Laboral y demás actores interesados en mejorar el clima organizacional.

5.1.5 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG

Para la identificación del Autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

5.1.5.1 Dimensión Talento Humano, La calificación obtenida en el FURAG en esta Dimensión fue la siguiente:



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

Fecha de Vigencia: Julio 31 de 2018

“El puntaje obtenido por la Alcaldía de Pereira en la dimensión de Talento Humano, corresponde a 70.9 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forma parte del grupo par, corresponde a 86.1 puntos; la ubicación de la Alcaldía de Pereira de acuerdo con el puntaje obtenido corresponde al quintil 3, es decir, el desempeño alcanzado en la dimensión de Talento Humano, indica que la Alcaldía de Pereira cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 60% de los puntajes bajos del grupo par.”

5.1.5.2 Resultados de desempeño por dimensión y políticas

La Dimensión de Talento Humano MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades sin el cual sería imposible gestionarse y lograr sus objetivos y resultados. El talento humano lo conforman todas las personas que laboran en la entidad y contribuyen con su trabajo al cumplimiento de su propósito fundamental, y a garantizar derechos y responder demandas de los ciudadanos, en el marco de los valores del servicio público. Por ello, es importante que la entidad trabaje permanentemente para que sus procesos de selección y desarrollo de las personas estén acordes con las propias necesidades institucionales y con las normas que les rige en materia de personal, de garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promuevan la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. Especialmente, se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para fortalecer esta dimensión en la Alcaldía de Pereira:

- Contar con la caracterización de todos sus servidores actualizada
- Coherencia de las estrategias y programas de talento humano con los objetivos y metas institucionales
- La implementación frecuente y oportuna de los programas de inducción y re inducción
- La inversión de recursos basada en la priorización de las necesidades de capacitación
- El mejoramiento del clima laboral, a partir de su medición
- Coherencia entre los resultados de la evaluación de desempeño laboral y el cumplimiento de las metas institucionales



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

En este sentido, la Administración Municipal puede consultar los lineamientos previstos en el Manual Operativo de MIPG y apoyarse en las herramientas de Autodiagnóstico de las políticas de Gestión del Talento Humano y de Integridad, para identificar puntos débiles y fortalezas. Fecha de Vigencia: Julio 31 de 2018

5.1.5.4 Índices Desagregados de Desempeño de Talento Humano

Los índices desagregados de desempeño de Talento Humano se muestran de la siguiente manera: el puntaje obtenido por la entidad, el puntaje máximo alcanzado dentro del grupo par, y la ubicación de la entidad dentro del quintil correspondiente, de acuerdo al puntaje obtenido.

A continuación, se presentan los resultados de los índices desagregados de Talento Humano:

Índice	Puntaje Entidad	Puntaje máximo grupo par	Valores de referencia				
			Quintiles				
			1	2	3	4	5
Talento Humano: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	59,7	77,5	59,7				
Talento Humano: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	75,8	76,3					75,8
Talento Humano: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	60,0	81,6	60,0				
Talento Humano: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	63,1	80,1			63,1		
Integridad: Adecuación Institucional para la Integridad	66,3	84,6		66,3			
Integridad: Acciones para promover ciudadanos corresponsables	67,6	92,0			67,6		
Integridad: Acciones para promover la integridad de los servidores públicos	57,7	82,6	57,7				

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

6.1 MISIÓN ALCALDÍA DE PEREIRA

Servir a la ciudadanía de Pereira, con una gestión administrativa de alto desempeño, focalizando y priorizando la atención oportuna en el individuo, como eje central del desarrollo humano de forma participativa e



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

incluyente; propendiendo por el fortalecimiento de sus capacidades, habilidades y competencias, orientadas al crecimiento económico y la sostenibilidad ambiental del territorio; administrando los recursos públicos de manera transparente y con efectividad, mediante la implementación de las políticas, planes, programas y proyectos.

Fecha de Vigencia: Julio 21 de 2018

6.2 VISIÓN ALCALDÍA DE PEREIRA

Pereira tiene una Administración Pública transparente, eficiente y eficaz, fortalecida en su estructura administrativa con una infraestructura tecnológica avanzada, inclusiva y participativa con todos los actores del desarrollo, y con servidores públicos íntegros y con altas competencias laborales, reconocida como una de las administraciones con mejor desempeño municipal y con el mejor índice de gobierno abierto del país; administración que facilita a la ciudad de Pereira a continuar siendo una "Ciudad Región" Competitiva, que avanza hacia el desarrollo económico y humano.

6.3 Definición de la Misión y Visión del Subproceso de Talento Humano

Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de las actividades de Talento Humano con el objetivo de identificar las necesidades y estrategias que permitan el desarrollo de cada actividad del Subproceso de Talento humano.

6.3.1 Misión de Gestión del Talento Humano

Definir, coordinar, implementar y verificar las políticas de operación del talento humano de la Alcaldía de Pereira, acompañando a los demás subprocesos en temas correspondientes al talento humano, de manera que estos se puedan integrar con el Plan Municipal de Desarrollo, procurando la profesionalización del personal en sus competencias con el fin de mejorar el desempeño y la eficiencia en cada uno de los procesos.

6.3.2 Visión Gestión del Talento Humano

El grupo humano que hace parte de la Alcaldía de Pereira, en los próximos años será una unidad de Gestión del Talento Humano que se concentrará en la atención interna a los servidores públicos y será ejemplo de gestión y desarrollo del talento humano para el Municipio, toda vez que cuenta con personal altamente calificado.



6.4 POLITICAS – DIRECCIÓN TALENTO HUMANO

6.4.1 POLITICA DE TALENTO HUMANO

Fortalecer el liderazgo y alinear las prácticas de talento humano con los objetivos y principios de la Alcaldía de Pereira bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de la entidad.

6.4.2 POLITICA DE INTEGRIDAD

Fomentar la integridad pública, cumpliendo con los principios y valores establecidos en el Código de integridad de la Alcaldía de Pereira, fomentando y aplicando mecanismos de diálogo que permitan identificar y aplicar los valores, desarrollando en los servidores públicos, hábitos de actuar coherente con ellos y la administración.

6.5. El Plan Estratégico de Talento Humano en la Alcaldía de Pereira, se enfoca en trabajar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el Autodiagnóstico de la Matriz de Talento Humano como el de Integridad y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

7. Estrategias de Talento Humano.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del equipo 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. Estas estrategias se definen a continuación:

7.1 Estrategia de Vinculación.

A través de esta estrategia el Talento Humano revisará y velará porque se vincule personal con las competencias requeridas, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato adecuado, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas. Fecha de Vigencia: Julio 31 de 2018

7.2. Estrategia de Programa de Bienestar

(Decreto de adopción 497 del 13 de julio de 2018) y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2020, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

Estilo de vida. Puesto de trabajo. Salud física. Riesgo Psicosocial.

7.4 Horario Flexible

Mediante Decreto 356 del 5 de junio de 2018 “*Por medio del cual se establecen horarios flexibles para la jornada laboral por parte de los empleados de la Alcaldía de Pereira y se crea una jornada laboral especial para las mujeres antes y después del embarazo en aplicación al enfoque del género*”. La Alcaldía de Pereira reconoce y respeta las luchas de las mujeres a través de la historia y atiende el enfoque de género que debe ser transversal a todas las actuaciones administrativas.

En este caso su aplicación y garantía implican la protección a las mujeres cabeza de familia y a las mujeres durante el proceso de gestación y después del embarazo. Los horarios flexibles pueden ser aplicados a madres cabeza de familia, por igualdad a los padres cabeza de familia.

7.5 Plan de Incentivos. (Decreto de adopción 497 del 13 de julio de 2018).

La Alcaldía de Pereira, con el ánimo de motivar a sus servidores para que cumplan no solo con los objetivos trazados sino también, con las



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

Fecha de Vigencia: Julio 31 de 2018

estrategias relacionadas con el Talento Humano, asumió el reto de crear, diseñar e implementar el Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos con el objeto de incidir positivamente sobre la voluntad de los servidores públicos y, por consiguiente sobre su comportamiento laboral y sobre los resultados organizacionales, lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto por la Constitución Política y por lo reglamentado en el Decreto 1567 de 1998, entre otros.

Por medio del plan institucional de capacitación, estímulos y bienestar laboral se busca estimular a los servidores y elevar sus niveles de motivación mediante la satisfacción de las necesidades laborales y personales, generando el logro de las metas propuestas por la administración, fortaleciendo así una cultura de reconocimiento y solidaridad dentro de la actividad misional de la alcaldía.

7.6. Estrategia Plan Institucional de Capacitación (Decreto de adopción 497 del 13 de julio de 2018).

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Alcaldía de Pereira, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

7.7 Estrategia de evaluación 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 en el fortalecimiento integral del servidor de la Alcaldía de Pereira.

7.8 Estrategia de Administración de Nómina.

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: Educación financiera, sobreendeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

Puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012. Fecha de Vigencia: Julio, 31 de 2018

7.9 Estrategia de Gestión de la información

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos del Grupo de Talento Humano, 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.

7.10 Expedición de certificaciones para bono pensional.

- Apoyar las actividades mediante el formato 123 entregado por la dependencia de bonos pensionales del Ministerio de Hacienda para diligenciarlo de forma manual.
- Implementar 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. Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezca el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

7.11 Archivo de Historias Laborales.

Para el mejoramiento del proceso, se implementará la siguiente estrategia:

- Revisar conjuntamente con el Grupo de Gestión Documental el protocolo de digitalización para definir cuáles tipologías serán las que no se van a imprimir y solo manejar la imagen digital en cada expediente.
- Para todos los documentos que al ser creados deben ir insertados en los expedientes de historias laborales, se debe pedir la autorización del Grupo



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

de Gestión Documental para crear el expediente mixto o híbrido, el cual Fecha de Vigencia: Julio 31 de 2018 reducirá una cantidad importante en las impresiones, ya que solo se digitalizará y la imagen será migrada a cada expediente digital.

7.12 Estrategia Situaciones Administrativas.

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la Alcaldía de Pereira que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

7.13 Estrategia en el Procedimiento de Retiro.

El Equipo de Talento Humano, mediante el instrumento diseñado, enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Alcaldía de Pereira y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos.

8. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Se cuenta con los planes de acción de Talento Humano y de Integridad.

9. EVALUACIÓN DEL PLAN

Evaluación de planeación estratégica de Talento Humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a. Matriz de seguimiento.

El mecanismo - diseñado e implementado por la Dirección de Talento Humano, a través del seguimiento realizado a la matriz de plan de acción de talento humano y plan de integridad, permite el control y cumplimiento de



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano. Fecha de Vigencia: Julio 31 de 2018

b. FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano del Municipio de Pereira frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.