



ALCALDIA DE PAMPLONA

PLAN DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

El Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) para Alcaldía de Pamplona se constituye en los lineamientos que rigen al desarrollo administrativo de su principal insumo, el personal, allí se busca una mirada integral de conformidad a los parámetros establecidos por el Departamento administrativo de la Función Pública (DAFP).

Julio de 2020



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
1. OBJETIVO	¡Error! Marcador no definido.
2. METODOLOGIA	¡Error! Marcador no definido.
3. ANALISIS DE PLANTA DE PERSONAL ALCALDIA DE PAMPLONA	¡Error! Marcador no definido.
3.1 ETAPA 1: ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	¡Error! Marcador no definido.
3.2 ETAPA 2: ANALISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....	¡Error! Marcador no definido.
3.3 ETAPA 3 REDISEÑO INSTITUCIONAL.....	¡Error! Marcador no definido.
4. RACIONALIZACION DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	¡Error! Marcador no definido.



INTRODUCCIÓN

2

En el proceso de construcción de entidades del sector público el desarrollo del talento humano cobra gran relevancia, la construcción continua de una planta de personal con los requerimientos específicos para el correcto direccionamiento y la búsqueda del cumplimiento de los objetivos institucionales condicionan a las entidades públicas a la implementación de metodologías y estrategias que contribuyan al crecimiento del talento humano y su entorno familiar.

Una vez identificado los aspectos débiles del talento humano de la entidad la formulación del Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Vacantes, Plan de Previsión de Recurso Humano, componen los lineamientos estratégicos que permiten el desarrollo de las capacidades funcionales de un servidor público promoviendo el constante incremento de su calidad de vida.

El Plan Institucional de Capacitación reúne los aspectos técnicos y requerimientos de aprendizaje inmersos en sus cuatro ejes, gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital y probidad de lo público, aspectos que están bajo el marco del conocimiento institucional, por área o dependencia, individual y los aspectos éticos y morales de un servidor público.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo busca la implementación de metodologías que buscan evaluar, controlar y mitigar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los servidores públicos.

El Plan de Bienestar e Incentivo se formula con el objetivo de fortalecer la satisfacción laboral de los servidores públicos y su entorno familiar contribuyendo a un adecuado clima laboral por medio de la adopción de herramientas administrativas que permitan identificar y consolidar las percepciones de los funcionarios en la construcción la de cultura organizacional.

Por otra parte el Plan de Vacantes y el Plan de Previsión de Talento Humano tiene como finalidad lograr el equilibrio entre las funciones establecidas para el logro de los objetivos institucionales y la planta de personal de la entidad mediante la afirmación de los tiempos y movimientos de cada servidor público en el cumplimiento de las actividades asignadas a su cargo.



Es de precisar que los planes antes descritos son la base fundamental para la adecuada implementación de la dimensión uno del modelo integrado de planeación y gestión y su correcta puesta en marcha garantizará aspectos motivacionales que se verán reflejados en el crecimiento administrativo de la entidad.

1. MARCO NORMATIVO

El Marco normativo articula los temas desarrollados en los actos administrativos con los procesos asociados que tiene la entidad

3

Normatividad	Tema	Proceso Asociado
Ley 100 de Diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales	Bono Pensional
Decreto 1567 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 e Incentivos
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. CALCULOS ACTUARIALES	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	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
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 1083 de Mayo 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. - Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC,	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar e Incentivos



	Programa de bienestar y plan de incentivos.	
Resolución 1111 de Marzo de 2017	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes	Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo
Decreto 1499 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 MIPG- Manual operativo – Dimensión No 1 GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Acuerdo 617 de 2018- CNSC	Establece el sistema tipo empleados de carrera y en periodo de prueba.	Evaluación del Desempeño.
Decreto 815 de Mayo de 2018	Se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Sistema para la estimación de competencias laborales para los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 1800 de octubre de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo	Talento Humano

2. DIRECCINAMIENTO ESTRATEGICO

2.1. Misión

Fortalecer nuestro Municipio, en valores democráticos, culturales y participativos, para mejorar nuestras condiciones de vida, pretendiendo unidad en torno al interés común, permitiéndonos un desarrollo humano integral, con énfasis en el desarrollo social, económico, la promoción y protección al medio ambiente, la convivencia pacífica, en ejercicio de una administración ágil, eficiente y transparente, donde el sector educativo sea el pilar fundamental en la transformación de nuestra sociedad como una comunidad organizada y coparticipe del desarrollo regional y nacional,



dentro del marco del concepto y ejercicio de un gobierno con ética, respeto, honestidad y rectitud

2.2. Visión

Para el 2026 Pamplona estará encaminada dentro del desarrollo integral, centrada en lo social, sostenible y educativa como pilares fundamentales de crecimiento social, ambiental, cultural, económico y sociopolítico. Será más equitativa en garantizar los derechos humanos, en brindar una democracia participativa y pluralista. El territorio poseerá mejores garantías de bienestar y mejores condiciones de vida para sus pobladores, retomara la importancia y categoría que ha tenido tiempo atrás en la región y el departamento como la ciudad estudiantil y educadora del nororiente colombiano y estará fortalecida por una identidad más arraigada de su comunidad, con una mejor organización administrativa y con una infraestructura pública y privada que garantice mayores posibilidades de bienestar y habitabilidad.

5

2.3. Objetivo de Desarrollo

Generar condiciones de desarrollo para una Pamplona productiva y competitiva, apoyada en el sector educativo para ser próspera y sostenible, con políticas incluyentes para todos los habitantes, bajo los principios de equidad, transparencia y respeto por las diferencias, fortaleciendo así la participación ciudadana, el control social y donde el interés general prevalezca sobre el particular.

2.4. Objetivos Específicos según líneas de desarrollo

- LÍNEA ESTRATÉGICA “PAMPLONA ES MÁS SOCIAL”
 - Objetivo: Fortalecer las competencias para acceder a bienes y servicios, como Educación, Salud, Agua Potable y Saneamiento Básico, Deporte y Recreación, Cultura, Servicios Públicos diferentes a Agua Potable y Saneamiento Básico, Vivienda y Atención a Grupos Vulnerables, para mejorar las condiciones de vida de la población y apostarle a un municipio saludable, mediante la interacción de sujetos, colectivos, grupos sociales específicos, procesos y prácticas culturales.
 - Pamplona es más saludable
 - Programa: Pamplona es más educada
 - Pamplona es más eficiente en agua potable y saneamiento básico
 - Pamplona es más deportiva y recreativa
 - Pamplona es más cultural



- Pamplona es más amplia en servicios públicos
- Pamplona es más digna en vivienda
- Pamplona es más protectora del sector vulnerable

- LINEA ESTRATEGICA. “PAMPLONA ES MÁS DESARROLLADA ECONOMICA Y SOCIALMENTE”
 - Objetivo: Promover el desarrollo económico del municipio mediante el desarrollo agropecuario y el mejoramiento de vías de comunicación.
 - Programa Pamplona es más agropecuaria
 - Programa Pamplona es más organizada en transporte y movilidad
 - Programa Pamplona es más desarrollada

- LINEA ESTRATEGICA “PAMPLONA ES MÁS AMIGABLE CON EL MEDIO AMBIENTE”
 - Objetivo: Conservación de la base ambiental, uso sostenible de los recursos naturales, prever acciones de riesgo y las acciones para la superación y/o mitigación.
 - Programa Pamplona es más ambiental
 - Programa Pamplona es más preparada para los desastres

- LINEA ESTRATEGICA “PAMPLONA ES MÁS EFICIENTE INSTITUCIONALMENTE”
 - Objetivo: Provisión de bienes y servicios de manera eficiente y eficaz para facilitar el desarrollo del municipio con la optimización de los recursos
 - Programa Pamplona es más equipada
 - Programa Pamplona es más comunitaria
 - Programa Pamplona es más fuerte institucionalmente
 - Programa Pamplona más segura

2.5. Orientación Estratégica Gestión de Talento Humano

La Alcaldía de Pamplona por medio del decreto 057 de junio de 2020 actualiza la estructura organizacional y se modifica parcialmente la planta de personal y el manual de funciones y competencias laborales de la siguiente manera:

1. DESPACHO DEL ALCALDE

- 1.1 Oficina de Asesoría Jurídica
 - 1.1.1 Adquisición de Bienes y Servicios - Contratación
- 1.2 Oficina Asesora de Control Interno

2. SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

- 2.1 GENERAL
 - 2.1.1 Atención al Ciudadano – Gestión Documental
 - 2.1.2 Talento Humano
 - 2.1.3 Recursos Físicos – Almacén e Inventarios



Mediante el decreto 138 de diciembre de 2014 donde se modifica la estructura de la Alcaldía de Pamplona se establece las funciones de cada una de las secretarías orientando estas actividades al logro de los objetivos institucionales.

Mediante el decreto 139 de diciembre de 2014 el cual complementa el decreto 138 de diciembre de 2014 y se establece la nomenclatura para los cargos de la planta de personal el cual direcciona el cumplimiento de funciones emanadas en el anterior decreto.

Mediante el decreto 140 de diciembre de 2014 por el cual de modifica y adopta el manual de funciones, requisitos y competencias laborales para la planta de personal de la Alcaldía de Pamplona, el cual fue modificado mediante decreto 015 de febrero de 2018 y luego modificado por el decreto 078 de octubre de 2018 se establecen funciones de los cargos creados para la planta globalizada, adoptando el Decreto 815 de 2018 de la función pública en lo relacionado con las competencias laborales generales, se establece e identifica las funciones encomendadas a cada cargo según su nivel jerárquico.

3. ANALISIS DE PLANTA DE PERSONAL ALCALDIA DE PAMPLONA

Una vez desarrollada la matriz de composición acorde a nivel jerárquico se puede evidenciar que el nivel técnico tiene una participación del 29% y asistencial 23% el nivel directivo que está compuesto por los secretarios de despacho y el alcalde participan con el 23%; se evidencia la carencia de personal profesional en la planta ya que solo participa con el 14%.

La siguiente tabla muestra la planta de personal y su distribución:

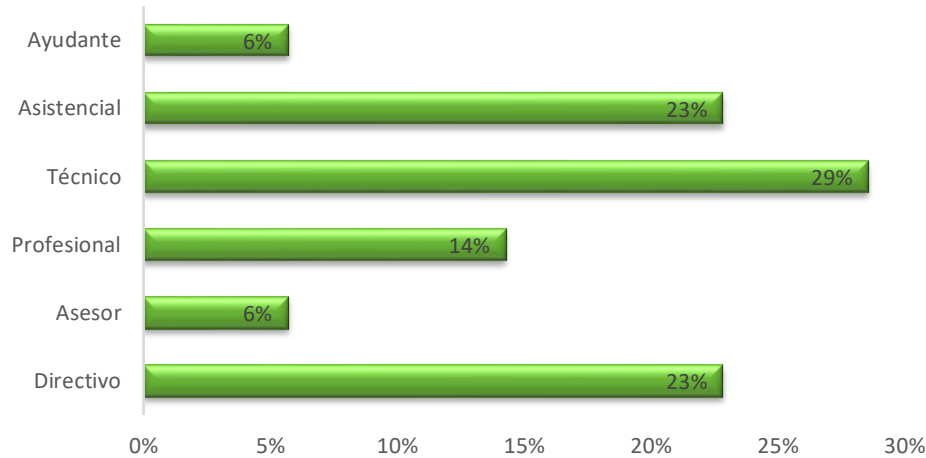
Planta de Personal por Vínculo y Nivel

Nivel	Estado							Total General	Total Participación
	Ocupado	E. Popular	L. Nombramiento	Carrera	P. Fijo	Provisional	Vacante		
Directivo	8	1	7					8	23%
Asesor	1				1		1	2	6%
Profesional	5			1		4		5	14%
Técnico	10			5		5		10	29%
Asistencial	8			6		2		8	23%
Ayudante	2			2				2	6%
Total Funcionarios Alcaldía de Pamplona								35	100%

Fuente: Base de datos Talento Humano Alcaldía de Pamplona



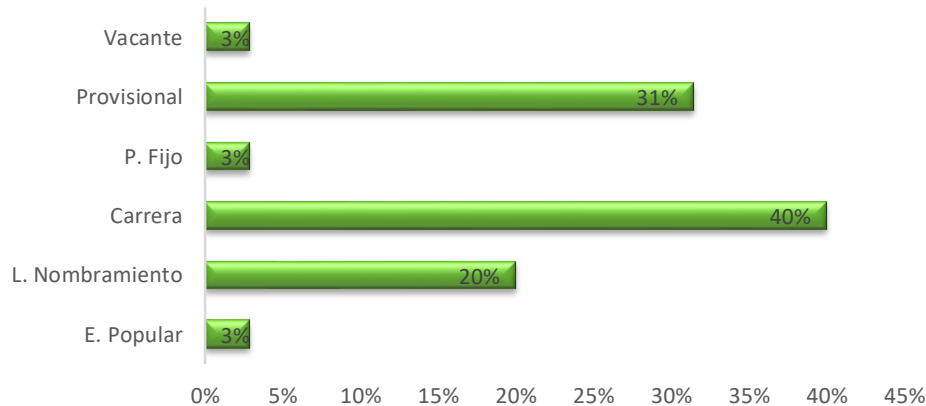
Planta de Personal por Nivel Jerarquico



Fuente: Base de datos Talento Humano Alcaldía de Pamplona

Ahora bien, siendo una planta de personal pequeña su análisis refleja que el total de cargos de carrera representan el 40%, los cargos que se encuentran en provisionalidad representan un 31%, libre nombramiento y remoción un 20% y los demás relacionados un 3% cada uno como se evidencia en la siguiente gráfica.

Planta de Personal por Tipo de Nombramiento



Fuente: Base de datos Talento Humano Alcaldía de Pamplona



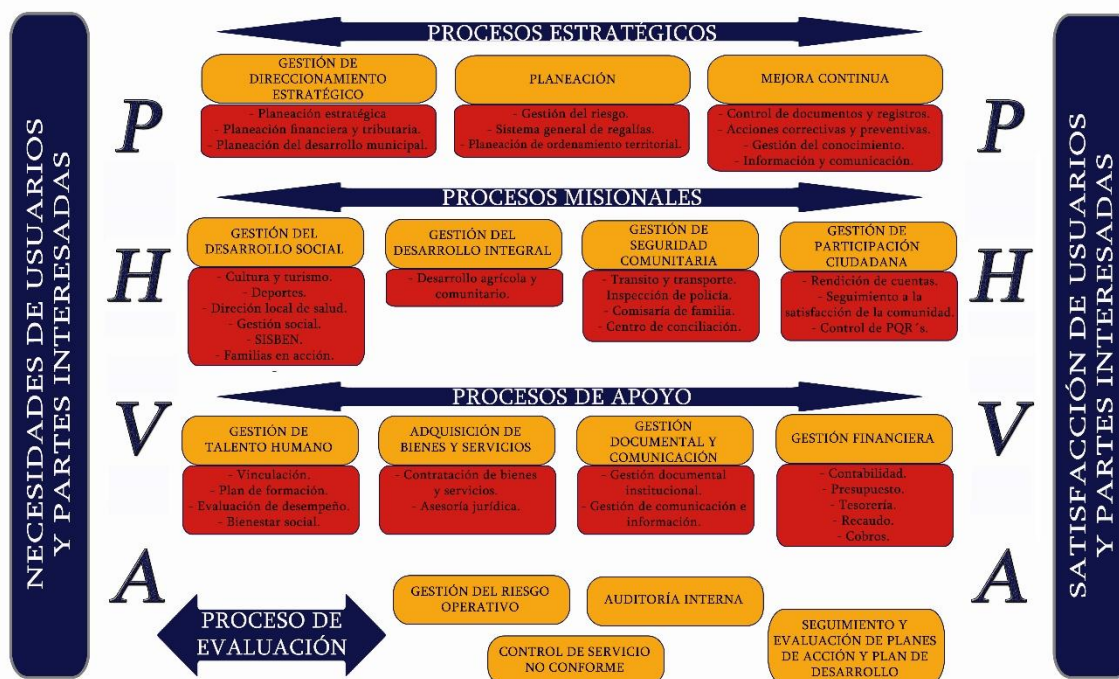
4. RECURSOS PLANTA DE PERSONAL

Por medio del decreto 047 del 22 de mayo de 2020 se realiza el ajuste salarial propuesto por el gobierno nacional; se hace el incremento en 5.12% del total devengado en cada cargo de planta de personal estimando la asignación básica mensual para cada una de los cargos del municipio de Pamplona como se refleja en la siguiente tabla:

GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
1	\$ 3.071.660	\$ 3.071.660	\$ 3.071.660	\$ 2.036.469	\$ 1.592.780
2	\$ 4.078.123		\$ 2.893.225	\$ 2.178.080	\$ 1.807.972
3					\$ 2.036.469
4				\$ 2.893.225	

5. ESTRUCTURA POR PROCESOS

Por Medio de la resolución 0742 de octubre de 2018 se hace la adopción de la operación por procesos identificando 3 procesos estratégicos, 4 procesos misionales, 4 procesos de apoyo y 4 procesos de evaluación, a su vez se documentaron 10 procedimientos estratégicos, 14 procedimientos misionales y 13 procedimientos de apoyo dando como resultado el siguiente mapa de procesos:



Fuente: Base de datos Control Interno Alcaldía de Pamplona



Actualmente la alcaldía de Pamplona por medio del convenio firmado el 8 de mayo de 2020, el cual se establece tres aspectos claves a desarrollar: Gestión estratégica de Talento humano, SIGEP y rediseño institucional; la entidad se encuentra en el estudio de cargas laborales, aspecto que hace parte del rediseño institucional, en este orden de ideas los resultados generados de este estudio va a permitir la reorganización de la planta de personal acorde a las necesidades actuales; es de aclarar que los principales resultados de esta reorganización institucional se verán reflejados en la actualización del manual de funciones y competencias, la distribución equitativa de las actividades a desarrollar, tiempos y movimientos de actividades, actualización de procesos y procedimientos y la estimación de costos de personal en cumplimiento a la ley 617 de 2000.

6. RIESGOS IDENTIFICADOS PARA TALENTO HUMANO

Mediante la resolución 866 del 30 de noviembre de 2019 se hace la actualización de la resolución 388 del 29 de abril de 2019 donde se adopta la política de administración del riesgo para la Alcaldía de Pamplona; bajo estos lineamientos impartidos por el DAFP se realiza la identificación de los riesgos para el área de talento humano dando como resultado la caracterización de los siguientes riesgos:

PROCESO	DEPENDENCIA	RIESGO	IDENTIFICACION		CAUSA	CONSECUENCIA	RIESGO INHERENTE		
			TIPOLOGIA	CLASIFICACION			PROBABILIDAD (1-5)	IMPACTO (1-5)	NIVEL RIESGO
Gestión de talento Humano	TALENTO HUMANO	Clima Laboral Inadecuado	gestión	Operativo	Relaciones interpersonales tensas, espacios inadecuados de trabajo y recursos, falta de actividades de toma de conciencia y capacitación.	Prestación de mal servicio a los usuarios imagen institucional negativa.	5	3	Extremo
	TALENTO HUMANO	Infraestructura inadecuada	gestión	Operativo	Malas adecuaciones tecnológicas y mala distribución de zonas de trabajo de la entidad.	Accidentes laborales con afectación a la salud de los funcionarios.	3	4	Extremo
	TALENTO HUMANO	Deficiencia de gestión administrativa	gestión	Operativo	No hay un documento actualizado que especifique el marco estratégico de la entidad y las funciones del personal. Desconocimiento de funciones.	Incumplimiento de roles y responsabilidades del personal; extralimitación de sus funciones.	5	3	Extremo



TALENTO HUMANO	Ausentismo laboral	Corrupción	Corrupción	Baja productividad laboral, evasión de funciones, incumplimiento de horario laboral	Demoras en Trámites y servicios, imagen de la entidad deteriorada, baja satisfacción de los usuarios	5	5	Extremo
TALENTO HUMANO	Nepotismo	Corrupción	Corrupción	Preferencias en generar opciones laborales a familiares y amigos que no cuentan con los conocimientos y experiencia requerida para el desarrollo de las funciones.	Baja productividad, demoras para la realización de trámites y servicios, desconocimiento de marco operativo de la entidad.	5	5	Extremo
TALENTO HUMANO	Tráfico de influencia	Corrupción	Corrupción	Abuso de poder o relaciones para obtener favores que den preferencia a otras personas	Mala imagen institucional, procesos disciplinarios o fiscales con entes de control.	5	3	Extremo
TALENTO HUMANO	Cohecho	Corrupción	Corrupción	Solicitar una retribución a cambio de realizar u omitir un acto inherente a su cargo.	Despido de funcionarios investigaciones por parte de un ente de control, sanciones disciplinarias a la entidad.	4	4	Extremo
TALENTO HUMANO	Inadecuada selección de personal	Corrupción	Corrupción	Abuso de poder de un dirigente o superior frente a funcionarios subordinadas	Mal clima laboral, falta de ética profesional, sanciones disciplinarias por parte de entes de control.	5	5	Extremo
TALENTO HUMANO	Inadecuado uso de la información.	Corrupción	Corrupción	Omisión, falsificación, sustitución, adulteración. Inexistencia de archivos mal conservados o mal custodiados, expedición de constancias o certificados laborales.	Sanciones, demandas, despido de personal.	5	5	Extremo

Fuente: Base de datos Control Interno Alcaldía de Pamplona

Cabe resaltar que la dependencia de talento humano por los procesos y procedimientos que desarrolla esta muy expuesta a los riesgos de corrupción como se evidencia en el mapa de riesgos de la alcaldía de Pamplona para la vigencia 2020 y su mitigación se encuentra priorizada en las actividades que se proyectan en los planes de talento humano documentados.



7. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.

7.1. Matriz GETH

Una vez realizada la matriz de Gestión Estratégica de Talento humano, se identifican las debilidades de la Alcaldía de Pamplona, la política de talento humano obtiene una calificación de 29 puntos sobre 100 evidenciando aspectos clave para priorizar.

Las rutas de valor se encuentran en un cumplimiento bajo, acorde a esta matriz se prioriza la ruta de la felicidad “la felicidad nos hace más productivos”; en este orden de ideas se priorizan actividades que llevan a la mejora de las condiciones de los trabajadores por medio de las siguientes actividades:

- **Medición y análisis del clima organizacional:** Implementar un plan de medición y mejoramiento del clima laboral basándose en diagnósticos por medio de entrevistas para conocer y comprender como perciben la realidad laboral los funcionarios con el fin de identificar áreas de conflicto.
- **Promoción y prevención de la salud:** Diseño e implementación del plan de bienestar y actividades de promoción y prevención de la salud.
- **Programa de Teletrabajo:** uso efectivo de las TIC´S con el propósito de una entidad más sostenible e innovadora.
- **Incorporación de buenas prácticas laborales:** Estructurar e implementar el plan capacitaciones promoviendo las buenas prácticas relacionadas con servicio al cliente.
- **Registro y análisis de vacantes:** Estructurar e implementar plan de vacantes y plan de previsión.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	26	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	26
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	22
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	24
		- Ruta para generar innovación con pasión	31

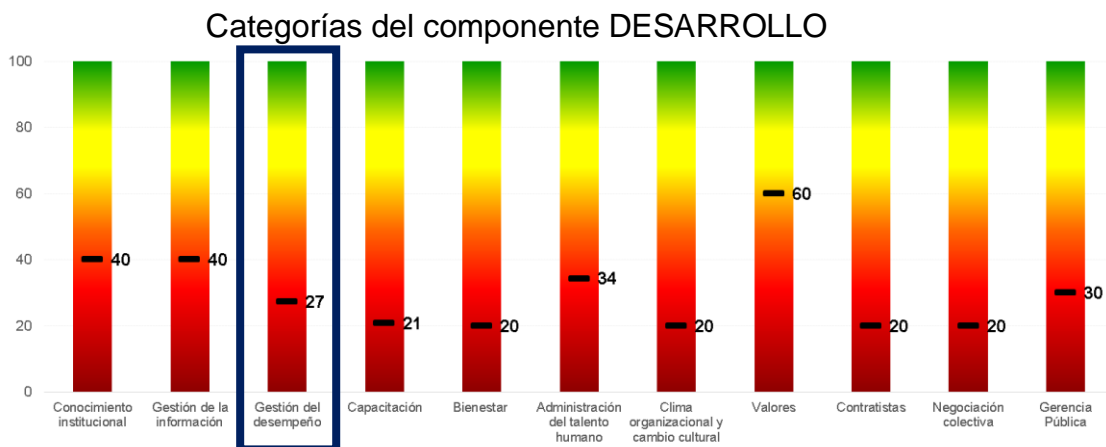


RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	27	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	28
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	30
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	26
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	27
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	33	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	33
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	34
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	32	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	31
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	33
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	39	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	39

Fuente: Base de datos Control Interno Alcaldía de Pamplona

7.2. Diagnóstico de Capacitación

Una vez elaborada la matriz de Talento Humano para el año 2020 se identifica que sus componentes se han desarrollado de manera deficiente; el componente de desarrollo del servidor público muestra bajos niveles de impacto dejando en evidencia la carencia en la planeación y desarrollo de rutas de aprendizaje, conocimiento y gestión de la información que limitan el crecimiento integral de los servidores públicos de la Alcaldía de Pamplona.





Si bien es cierto, la Alcaldía de Pamplona realizó y aplicó el plan de capacitaciones 2019 en la entidad, este no tuvo el impacto deseado ya que prevaleció el ausentismo y el poco interés del servidor público en hacer parte activa de este proceso.

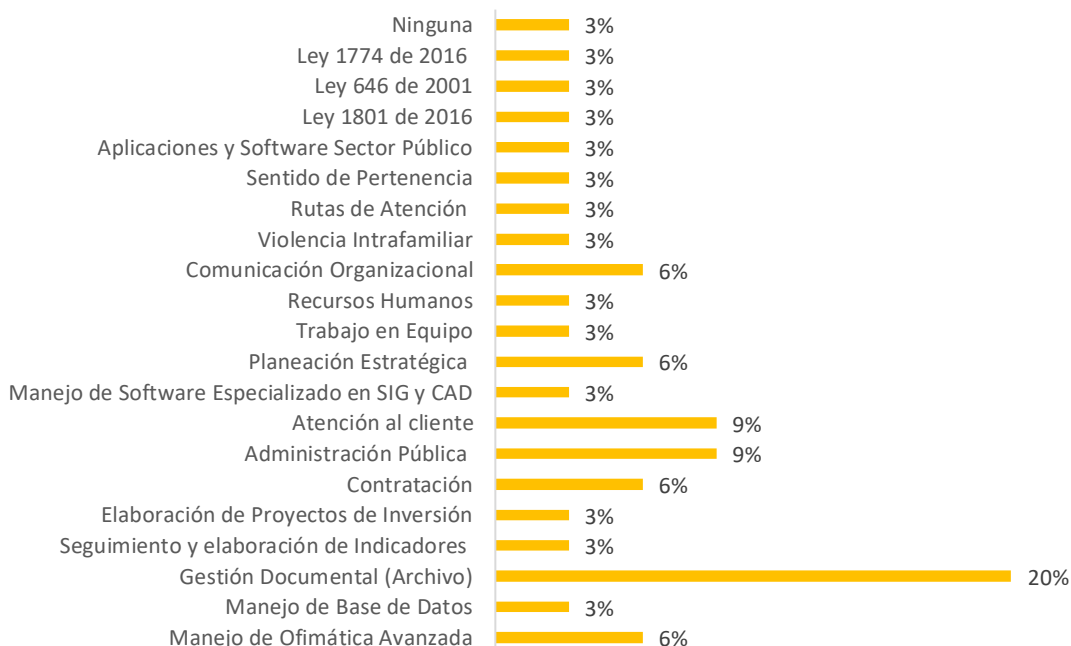
Por otra parte los recursos invertidos al desarrollo de este plan fueron limitados generando carencias que posteriormente se vieron reflejadas en la falta de conocimiento del servidor público para el desarrollo de sus actividades; a su vez la articulación con entidades que promueven estos servicios no fue la idónea.

Sin embargo y en articulación con la función pública, el proceso de capacitación desarrollado tuvo en cuenta los ejes temáticos gestión del conocimiento, creación del valor público y gobernanza para la paz, generando un punto de partida para las necesidades de conocimiento para las siguientes anualidades.

La oficina de control interno en sus recomendaciones, reitera la implementación de instrumentos para medir el impacto en los procesos de formación y capacitación articulado con metodologías de recolección de información por medio de aplicación de encuestas a los servidores públicos y la conformación de grupos focales para las temáticas que se proyectan socializar.

Identificación de Áreas de Capacitación Operacional.

Capacitación Operacional



En relación con los aspectos consultados a los servidores públicos para el desarrollo del plan institucional de capacitación 2020 de la alcaldía de Pamplona, se evidencia que la gestión documental es de alta prioridad. El desconocimiento y aplicación del marco normativo de la ley de archivos se vuelve un punto crítico a implementar en

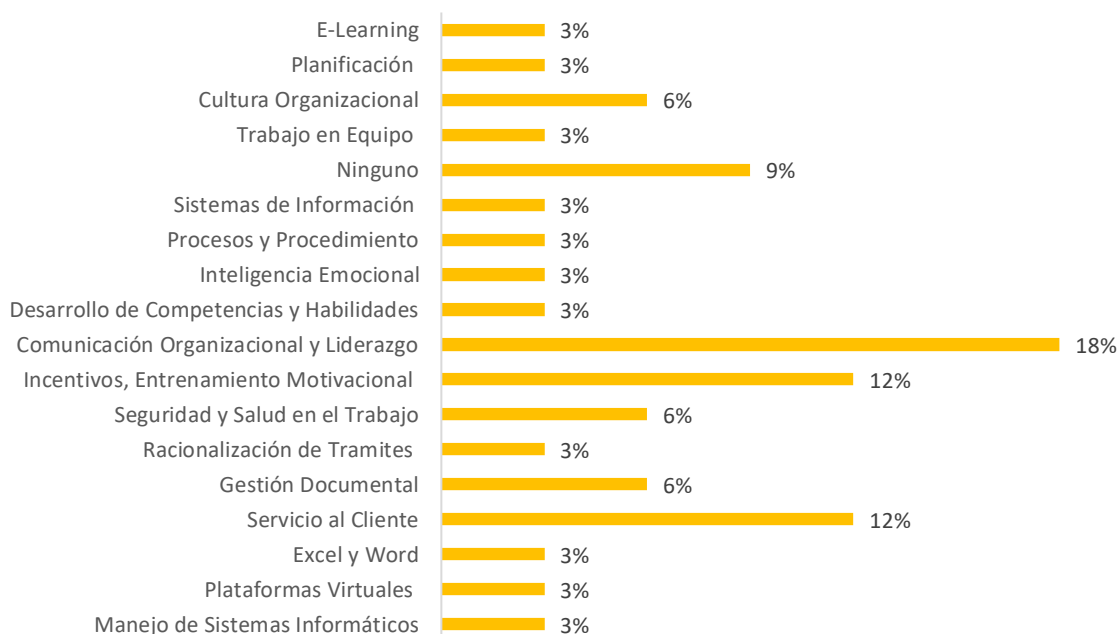


el corto plazo; seguido a este, la atención al cliente y administración pública son aspectos que siguen en orden de puntuación con un 9% cada uno; la reingeniería a cada uno de los procesos y procedimientos de la entidad y la estructuración de los trámites y servicios muestran la necesidad de gestión del conocimiento constante y su articulación con el uso de nuevas tecnologías; con un 6% se encuentran los aspectos de comunicación organizacional, planeación estratégica, contratación y manejo de ofimática; una vez identificados y priorizados los aspectos de mayor incidencia, estos últimos toman alta relevancia ya que son complementarios y su conocimiento es de vital importancia para el correcto engranaje en los procesos y procedimientos proyectados en un rediseño institucional de la entidad.

Si bien están identificados aspectos críticos de bajo conocimiento en la entidad, la aplicación de los ejes temáticos propuestos por la función pública coadyuva a desarrollar un perfil del servidor público más estructurado con la capacidad de brindar soluciones a la comunidad desde las actividades propias de su cargo.

Identificación de Áreas de Capacitación Personal.

Capacitación Personal



A nivel personal los servidores públicos muestran su interés de conocimiento en el aspecto de comunicación organizacional y liderazgo con un nivel de participación de 18% entre los aspectos relacionados, el desarrollo de métodos asertivos de comunicación de la entidad junto con el correcto de trato entre servidores públicos brindan transparencia e información de calidad y motivacional para desarrollar las actividades.

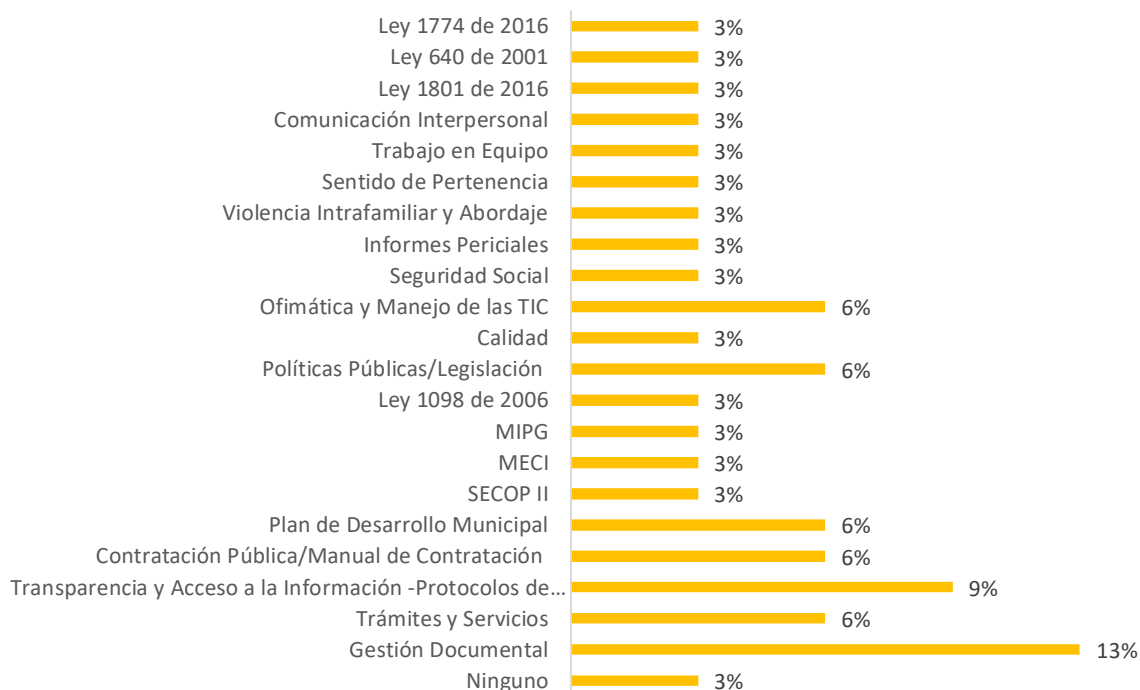


Con un 12% de participación se encuentran: incentivos entrenamiento motivacional y servicio al cliente; el plan de bienestar e incentivos prioriza actividades encaminadas a la ruta de la felicidad buscando la calidad de vida del servidor, sin embargo su socialización y aplicación del marco de ley es desconocido por la entidad; frente al servicio al cliente se evidencia que los protocolos de comunicación de trámites y servicios están ausentes y esto genera traumatismos en la comunidad y desaciertos al transmitir la información.

Con un 6% de participación se encuentra: cultura organizacional, seguridad y salud en el trabajo y gestión documental; aun no este implementada un cultura de trabajo por procesos y esto dificulta el desarrollo administrativo de la entidad, en varios aspectos es desconocida y de baja relevancia la seguridad y salud en trabajo dejando al servidor público expuesto a situaciones que desmejoran su calidad de vida y su entorno laboral.

Identificación de Áreas de Capacitación Institucional

Capacitacion Institucional



Gestión documental obtiene una participación del 13% siendo el mayor valor de los aspectos relacionados, al igual que el área de capacitación operacional toma gran relevancia debido a que no se cuenta con directrices claras frente al cumplimiento de la ley de archivos; por otra parte transparencia y acceso a la información con una participación del 9% refleja debilidades de comunicación con las partes interesadas; con una participación del 6% se encuentran ofimática y manejo de las



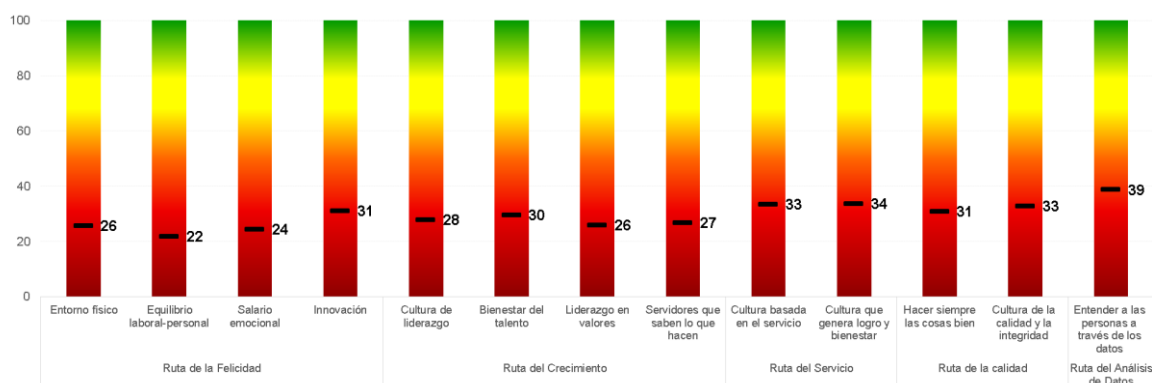
TIC, políticas públicas, plan de desarrollo municipal, contratación pública y trámites y servicios, estos últimos aspectos funcionan de manera articulada y paralela a la gestión documental y transparencia y acceso a la información, se priorizan como herramientas base para un rediseño institucional.

Estas temáticas fueron recolectadas en cada una de las dependencias de la Alcaldía de Pamplona, atendiendo a las necesidades de conocimiento de sus servidores públicos e identificando oportunidades de mejora en las dependencias a su vez se quiere promover el uso adecuado de las nuevas tecnologías que facilitaran el logro de los objetivos institucionales y la generación del valor público.

7.3. Diagnóstico de Bienestar e Incentivos

La Alcaldía de Pamplona para su plan de bienestar social e incentivos del año 2020, tuvo como principal insumo la realización de la matriz de Talento Humano por medio del análisis de la información priorizando aspectos de más baja calificación y a su vez identificando necesidades por medio de entrevistas personales en cada área.

De acuerdo con la matriz de Talento Humano se puede identificar el estado de las rutas que componen esta dimensión:



Una vez identificados aspectos de más baja calificación la Alcaldía de Pamplona promueve las actividades que garantizarán satisfacer las necesidades de los servidores vinculando a su grupo familiar y contribuir al mejoramiento de su calidad de vida por medio de un entorno laboral idóneo.

En las rutas de creación de valor se prioriza la ruta de la felicidad debido a que sus categorías son las de más baja calificación y a su vez se busca un gran impacto de las actividades a desarrollar dentro de la entidad.



7.4. Diagnóstico y Racionalización Planta de Personal

Por medio del estudio de cargas laborales que se adelanta actualmente en la alcaldía de Pamplona, se busca la redistribución del talento humano por medio de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, el análisis de este estudio va a permitir identificar si se deben crear cargos.

Los principales objetivos de este proceso son:

- Estimar las cargas de trabajo de cada trabajador
- Establecer un sistema de control de la carga de trabajo y de la productividad
- Mejorar la organización y el reparto de las cargas de trabajo
- Facilitar un sistema de evaluación de desempeño laboral y su continuo seguimiento
- Evitar riesgos psicosociales como estrés o ansiedad, mejorando las condiciones de trabajo y su organización. Para ello abordamos factores de riesgo como Apremio de tiempo, Definición de rol, Contenido de la tarea, Herramientas para la tarea, etc.

19

8. DEFINICION DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO (GETH).

8.1. Alcance

El plan estratégico de talento humano de la alcaldía de Pamplona abarca a todos los funcionarios públicos vinculados de libre nombramiento y remoción, periodo fijo, carrera administrativa, provisionalidad y por prestación de servicios dentro de las actividades de vinculación, desarrollo de personal y retiro bajo el marco de la implementación del MIPG

8.2. Objetivos

8.2.1. Objetivo General

Articular el desarrollo estratégico personal y profesional de los funcionarios de la Alcaldía de Pamplona por medio de la implementación de actividades que permitan una gestión idónea del talento humano en las diferentes etapas del servidor público bajo el marco del MIPG.

8.2.2. Objetivos Específicos

- Contribuir al crecimiento personal y profesional de los funcionarios de la Alcaldía de Pamplona por medio de actividades de capacitación, formación y el fortalecimiento de competencias, habilidades, destrezas y conocimientos



generando un óptimo rendimiento y actuando dentro del marco de las rutas de felicidad, crecimiento, calidad y de información contenidas en el MIPG.

- Implementar el programa de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios de la Alcaldía del Municipio de Pamplona, con el propósito de contribuir a su bienestar y motivación mejorando el entorno laboral, por medio del desarrollo de actividades de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, y así contribuir al incremento del desempeño institucional con mayor eficiencia y eficacia generando valor público.
- Establecer la planta de personal articulando experiencia y formación académica con las competencias laborales que se requieren para los cargos que posee la entidad con miras a generar un alto desempeño laboral de los servidores públicos; siendo el personal el activo más valioso que tiene la entidad para el desarrollo de las actividades, la formulación y cumplimiento de la planeación estratégica.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes para cada una de las dependencias de la alcaldía de Pamplona, garantizando que cuenten con el talento humano idóneo y necesario para el cumplimiento de las funciones y generando trámites y servicios más eficientes y eficaces.
- Establecer, documentar, implementar, mantener y mejorar en forma continua el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de acuerdo con los requisitos del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, en la Alcaldía de Pamplona identificando los peligros existentes en la organización para establecer medidas de control y prevención garantizando ambientes de trabajo saludables y seguros

8.3. Estrategia

8.3.1. Estrategia Plan Institucional de Capacitación

Por medio de este plan se busca fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos abarcando el desarrollo de cuatro ejes temáticos propuestos por el DAFP: gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital y probidad de lo público; para cada eje temático se articuló con las necesidades de gestión del conocimiento por área o dependencia, tecnológico, a nivel institucional y el sentir ético de los servidores.

Para cumplir el enfoque de esta estrategia se tuvo en cuenta:

- Se consultó al servidor público frente a las necesidades de capacitación por medio de una encuesta aplicada en cada dependencia.



- Socializar con los servidores públicos la actualización de lineamientos administrativos y de cultura organizacional.
- Sensibilizar sobre la importancia de la construcción de un sistema de gestión acorde a las directrices del DAFP.
- Se prioriza la implementación de una gestión idónea en el manejo documental de la entidad.
- Se identifica la construcción de modelos internos y externos de comunicación como parte de una mejora continua de transparencia y acceso a la información.

La implementación de un sistema de medición de la satisfacción del usuario servirá como insumo de información para evaluar el estado de cumplimiento del proceso de servicio a la ciudadanía y conocer la eficiencia y eficacia de los trámites y servicios que brinda la Alcaldía de Pamplona.

21

8.3.2. Estrategia Plan de Bienestar Social e Incentivos

El enfoque de esta estrategia está orientada al mejoramiento de la calidad de vida del servidor público por medio de dos ejes.

Un primer eje es protección y servicios sociales que a su vez tiene dos componentes: seguridad social integral y recreación y deportes cuya estrategia esta direccionada a la generación de espacios con las entidades prestadoras de servicios de salud y cajas de compensación y lo relacionado con deportes que esta direccionado actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre.

Un segundo eje es calidad de vida laboral donde se desea desarrollar una cultura organizacional idónea acompañada de los componentes: clima organizacional, trabajo en equipo, incentivos, salario emocional, desvinculación laboral asistida entre otros.

8.3.3. Estrategia del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este plan tiene como estrategia determinar línea base del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la Alcaldía de Pamplona mediante la autoevaluación inicial que permita identificar el grado de cumplimiento de los requisitos de esta área; como parte de funcionalidad se debe identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos existentes en la organización para establecer el diagnóstico de las condiciones de trabajo y los respectivos controles.

Una vez realizado el diagnostico se diseñan los planes, programas, procedimientos y documentos requeridos para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con miras a mitigar enfermedades



laborales mediante las actividades de prevención y promoción de la salud, a su vez reportar e investigar incidentes, accidentes, enfermedades laborales para su control y seguimiento.

8.3.4. Estrategia de Evaluación de Desempeño

Esta estrategia presenta su enfoque al cumplimiento de la evaluación de desempeño laboral aplicada a los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionalidad dando cumplimiento al acuerdo 617 de octubre de 2018 expedido por la comisión nacional del servicio civil (CNSC).

Tiene como finalidad establecer estándares mínimos de cumplimiento con el propósito de aumentar la eficiencia y eficacia de los servidores públicos en los procesos que competen a su área.

8.3.5. Estrategia de Nomina

Cada servidor público tiene derecho a un salario junto con sus prestaciones sociales; esta estrategia está enfocada a la verificación y cumplimiento de este mandato legal por consiguiente si se incurre en pagos no debidos estará causando un detrimento fiscal para la Alcaldía de Pamplona, sin embargo el pago oportuno de sus derechos adquiridos trae como consecuencia el cubrimiento de sus obligaciones familiares, personales y financieras permitiendo la planificación de sus proyectos y calidad de vida a su entorno familiar.

8.3.6. Estrategia de Gestión de la Información

El dialogo en doble vía se enfoca al mejoramiento y la calidad de la información frente a los tiempos de respuesta de trámites y certificaciones junto con los diferentes informes que se deben presentar a las partes interesadas, es de obligatorio cumplimiento la constante actualización del aplicativo SIGEP el cual es un insumo de información detallada de los funcionarios de la alcaldía de Pamplona.

Frente a los informes de la dimensión de talento humano se va a desarrollar un micro sitio en la página web de la entidad, evidenciando los avances y oportunidades de mejora de la dimensión con sus respectivas evidencias.

8.3.7. Estrategia de Historias Laborales

Esta estrategia consiste en articular los archivos de historias laborales de los servidores públicos de la alcaldía de Pamplona con la plataforma SIGEP con el fin de garantizar su conservación y suministro dando cumplimiento a los dispuesto en



la ley general de archivos 594 de 2000 y la circular 004 de 2003 del departamento administrativo de la función pública – Archivo general de la nación Organización de las Historias Laborales y a las pautas y normas técnicas generales sobre la conservación de la información oficial de las entidades.

8.4. Ingreso

Uno de los factores más importantes para analizar en el ingreso de los funcionarios públicos a la entidad es el plan de previsión de talento humano; en esta proyección se identifican las necesidades de personal para cumplimiento de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación, vinculando las condiciones necesarias para cubrir el cargo como lo son las contribuciones individuales, competencias comportamentales, aportes personales, conocimientos básicos esenciales, estudios requeridos, entre otros; actuando bajo el decreto 815 de 2018 y el decreto 1083 de 2015 con sus respectivas modificaciones.

Por otra parte el plan anual de vacantes tiene como finalidad proveer empleos de carrera administrativa, la alcaldía de Pamplona oferto 10 cargos que actualmente se encuentran en provisionalidad de la siguiente manera:

CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	ESTADO	OFERTA OPEC
Profesional Universitario	303	01	PROFESIONAL	Provisional	Opec 70830; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de RODRIGUEZ CABALLERO LAURA MILENA
Profesional Universitario	202	01	PROFESIONAL	Provisional	Opec 70841; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de QUINTANA PARADA LUZ JANETH
Profesional Universitario	219	01	PROFESIONAL	Provisional	Opec 70839; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de WILCHES BAYONA PATRICIA
Profesional Universitario	219	01	PROFESIONAL	Provisional	Opec 70845; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de WILCHES BAYONA PATRICIA



Técnico	367	03	TECNICO	Provisional	Opec 70849; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de VALDERRAMA GLADYS NUBIA
Técnico	367	03	TECNICO	Provisional	Opec 70854; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de SUAREZ SUAREZ JORGE
Técnico	367	02	TECNICO	Provisional	Opec 70855; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de RODRIGUEZ QUINTANA KAREN
Técnico	367	02	TECNICO	Provisional	Opec 70856; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de CARDENAS RICO JOSE GREGORIO
Asistencial	407	02	ASISTENCIAL	Provisional	Opec 70857; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de PARRA ROJAS SANDRA MYLENA
Asistencial	407	02	ASISTENCIAL	Provisional	Opec 70857; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de LAMUS LARROTA ADRIANA MARIA

Cabe resaltar que la entidad se encuentra en el rediseño institucional y en un mediano plazo pueden surgir nuevas vacantes a ofertar; la entidad estará en dialogo de doble vía con la comisión nacional del servicio civil para realizar el debido proceso.



8.5. Retiro

Las modalidades de retiro aplican para las personas que se desvinculan a razón de pensión, reestructuración o finalización de su nombramiento en provisionalidad, el enfoque es brindar un apoyo socio laboral y emocional posterior a la fecha de finalización de su vínculo laboral con la entidad, el plan de desvinculación está orientado a mantener una trazabilidad de la información y transmitir el conocimiento requerido a los funcionarios que siguen su vínculo laboral con la entidad.

La estructuración de un marco de operación por procesos y la implementación del MIPG toma gran relevancia ya que identifican un sistema de gestión idóneo que permite garantizar la retención del conocimiento y la mejora continua.

25

9. Evaluación del Plan

Los mecanismos que se tienen implementados en la alcaldía de Pamplona para la evaluación del plan estratégico de talento humano son:

9.1. Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano:

Esta herramienta la propone el DAFP como mecanismo de autodiagnóstico de la dimensión 1 gestión de talento humano; el objetivo es conocer el grado de cumplimiento de los requisitos y categorías que se proponen para las entidades públicas de orden nacional y territorial; la alcaldía de Pamplona adopta esta herramienta para ser diligenciada de forma semestral y así conocer el estado de avance de la gestión del talento humano junto con la percepción de los funcionarios públicos; según la calificación obtenida se priorizan las rutas identificadas el cual son: ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y ruta del análisis de datos.

9.2. FURAG (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión):

El diligenciamiento de este formato está liderado por la función pública y se realiza con periodicidad anual; allí se miden los avances obtenidos en cada una de las dimensiones y las políticas propuestas en el modelo integrado de planeación y gestión, es un vistazo a los niveles de madures de las acciones que conllevan al mejoramiento de las condiciones laborales de la entidad y como se pueden priorizar y establecer acciones de mejora que garanticen el cumplimiento de los objetivos institucionales.



9.3. Procesos y sus Indicadores de Gestión:

Por medio del convenio firmado con la función pública el día 8 de mayo de 2020 se estableció realizar el rediseño institucional de la entidad; proceso que da inicio en el mes de junio de 2020; una vez se documenten los procesos que se realizan en el área de talento humano se implementaran los respectivos indicadores de gestión que permitan medir la eficiencia y eficacia de los mismos, estos procesos están articulados al cumplimiento y mejora continua en la realización del autodiagnóstico y en la mejora de la puntuación obtenida en el FURAG.

26

10. Código de Integridad

Mediante la resolución 0431 de mayo de 2019 se adopta el código de integridad de la alcaldía de Pamplona como herramienta para estimular los valores éticos del servidor público; es así como en el 2020 por medio del área de seguridad y salud en el trabajo inicia el proceso de implementación desarrollando las actividades propuestas en la cartilla de integridad desarrollada por el DAFP.

Los valores de la ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE PAMPONA Son:

HONESTIDAD

Lo que hago

- Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna.
- Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.
- Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.
- Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.

Lo que no hago

- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.
- No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).



RESPECTO

Lo que hago

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden.
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

Lo que no hago

- Nunca actúo de manera discriminatoria, grosero o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

COMPROMISO

Lo que hago

- Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
- Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.
- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

Lo que no hago

- Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
- No asumo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.

DILIGENCIA

Lo que hago



- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumplimiento con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
- Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

Lo que no hago

- No malgasto ningún recurso público.
- No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás Servidores Públicos.
- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

28

JUSTICIA

Lo que hago

- Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.
- Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

Lo que no hago

- No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación
- Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.