
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-006
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/24
		Página 1 de 16
Elaboró: Profesional Especializado 222-07	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN		2
1. GENERALIDADES		3
2. MARCO LEGAL		4
3. ALCANCE		7
4. OBJETIVO GENERAL		7
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS		7
6. PROPÓSITO		7
7. COMPONENTES		7
MISIÓN DE LA ALCALDÍA DE FUSAGASUGÁ		8
VISIÓN DE LA ALCALDÍA DE FUSAGASUGÁ		8
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ALCALDÍA DE FUSAGASUGÁ		8
ORGANIGRAMA		9
VALORES CORPORATIVOS -CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA ALCALDÍA DE FUSAGASUGÁ		9
8. MARCO DE LA POLÍTICA DEL EMPLEO PÚBLICO		10
9. MEDICIÓN DEL FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG		12
10. EJES TEMÁTICOS PARA LA VIGENCIA 2024		13
11. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		13
12. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS		
12.1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		13
12.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		14
12.3. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		14
12.4. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		14
12.5. MONITOREO Y SEGUIMIENTO SIGEP		15
12.6. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL		16
13. RESPONSABLES		16
14. Control de Cambios		16

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Código: PL-GTH-006
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha de Aprobación: 30/01/24
			Página 2 de 16
Elaboró: Profesional Especializado 222-07	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	


INTRODUCCIÓN

La Dirección de Gestión del Talento Humano dentro de la Administración Municipal de Fusagasugá es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos que tienen que ver con los servidores públicos, orientándolos de tal manera que con sus resultados contribuya al cumplimiento de los fines esenciales del estado, que estén orientados a la excelencia en cuanto a la administración de los recursos, la adaptabilidad, la resiliencia, la mejorar en la toma de decisiones, en la consecución de sus metas y el cumpliendo con sus obligaciones.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión cuenta con siete (7) dimensiones, encontrando la política de talento humano, que busca identificar y trabajar en las oportunidades de mejora, la solución de necesidades y problemas de los servidores hacia el cumplimiento de la misión institucional logrando la excelencia y la satisfacción ciudadana, ante todo reconociendo la importancia que tienen los servidores públicos cumpliendo la misión que le compete a la Administración Municipal, de ahí la importancia de diseñar estrategias de fortalecimiento en el talento humano con el que se cuenta, representado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, ubicado en la primera dimensión el talento humano, siendo el corazón de este modelo.

Dentro de nuestros planes se resalta la importancia de enaltecer los valores del servidor público en su sabor diaria a través de su ciclo de vida laboral; es decir, la Planeación, ingreso, desarrollo y retiro, siendo eficaces en los servicios que se prestan como entidad pública alineados con los objetivos y alcances que requiere el país, impactando de manera transversal el desarrollo, el progreso social del país y el bienestar de todos los ciudadanos.

Finalmente, en cuanto al empleo público, el país viene avanzando en la formulación de la política y sus estrategias hacia la consecución de los objetivos institucionales encaminados a la mejora constante de la calidad de vida de sus servicios a través de la profesionalización y el desarrollo integral de sus funcionarios, por lo que las políticas y directrices de la gestión del talento humano, como aliada estratégica permiten que se cumpla el propósito de ser servidores 4.0, mejorando sus capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos para la cuarta revolución industrial, entornos cambiantes, aprendizaje continuo, comunicación asertiva para interiorizar sus deberes al servicio del ciudadano.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-006
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/24
		Página 3 de 16
Elaboró: Profesional Especializado 222-07	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

1. GENERALIDADES


El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. El marco de referencia definido en la Política Estratégica de Talento Humano del MIPG, reconoce al talento humano como el principal activo con el que cuentan las organizaciones públicas colombianas dada la contribución de su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de las metas institucionales, garantizando los derechos y respondiendo a las demandas de los ciudadanos, por lo tanto, constituye el gran factor crítico de éxito para el cumplimiento de las metas institucionales.

La Ley 2294 de 2023 “*Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 “Colombia Potencia Mundial de la vida”*”, cuyo propósito es “sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida, a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestra forma de relacionarnos con el ambiente, y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza”.

La Alcaldía Municipal de Fusagasugá en el Índice de Gestión y Desempeño Institucional 2022, obtuvo un promedio de 79,7 puntos entre las entidades del orden territorial y, de acuerdo con la meta establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, al final del cuatrienio debe alcanzar un Índice de 96,6 puntos en la implementación de las políticas de gestión y desempeño que conforman MIPG. Para la implementación de la Política de Talento Humano del MIPG, el DAFP plantea que es necesario alinear las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad y para lograrlo, la Secretaría de Planeación de Fusagasugá a través del Observatorio Socioeconómico nos muestra los resultados más relevantes que ha tenido la estructura de la población después de la emergencia mundial por el covid-19, con base en el censo de 2018 realizado por el DANE. Según la Ley 617 de 2000, Fusagasugá se ubica en la segunda categoría con una población proyectada para el 2023 de 165.143 habitantes, de los cuales el 47.92% son hombres y el 52.08% mujeres. La población con Sisbén a febrero de 2023 corresponde a 84.773 personas, de las cuales el 54% corresponde a mujeres y el 46% son hombres, ello determina la clasificación de los potenciales beneficiarios de programas sociales, por lo que se constituye la necesidad de fortalecer la estructura de servicios en salud.


De acuerdo a proyecciones del DANE el municipio empieza a disminuir el crecimiento poblacional entre 2024-2035, con una particular consolidación de los segmentos de adulto y adulto mayor, respecto a la disminución notoria de juventud e infancia; así como una tendencia de ser mayor la población urbana 87% de la población rural, 13%. En consecuencia, la población del municipio seguirá creciendo, pero concentrándose en el casco urbano, resultado de diversos factores como oferta laboral, conflicto armado interno colombiano, oportunidades de estudio. Lo anterior no indica que la población disminuya, sino que la proporción de crecimiento es menor año por año.

La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano se estructura a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad. Durante la vigencia 2023, a través de la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano, se implementó la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano en cumplimiento de la normativa vigente, en los componentes de ingreso, desarrollo y retiro. Esta política es liderada a nivel nacional por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y al interior de la Administración Municipal está a cargo de la Dirección de Gestión del Talento Humano.


	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Código: PL-GTH-006
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha de Aprobación: 30/01/24
			Página 4 de 16
Elaboró: Profesional Especializado 222-07	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

2. MARCO LEGAL


N.	Norma	Quien expide	Detalle	Artículo aplicable
1	Ley 909 de 2004	Congreso de la República	Expide normas que regula el empleo público, la carrera administrativa va, gerencia publica y otras disposiciones	Todo el documento
2	Acuerdo 6176 de 2018	CNSC	Establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Todo el documento
4	Cartilla Plantas Temporales	CNSC	Plantas temporales	Todo el documento
5	Circular 230042 de 2008	Ministerio de Salud	Competencia, vigilancia y control en los casos de incapacidad temporal	Todo el documento
6	Circular Externa 100-010 de 2014	DAFP	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos	Todo el documento
7	Circular Externa 12 de 2017	DAFP	Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer	Todo el documento
8	Circular Externa 2023RS005458 de 2023	CNSC	Lineamientos para la provisión de empleos temporales	Todo el documento
9	Concepto Marco 09 de 2018	DAFP	Desvinculación de provisionales en situaciones especiales para proveer el cargo con quien ganó la plaza mediante concurso de mérito	Todo el documento
10	Decreto 055 de 2023	Alcaldía Municipal de Fusagasugá	escala salarial para los empleados	Todo el documento
11	Decreto 1227 de 2022	Presidencia de la República	Modifica y adiciona artículos al Decreto 1072 de 2015, relacionados con el Teletrabajo	Todo el documento
12	Decreto 1477 de 2014	Presidencia de la República	Expide la Tabla de Enfermedades Laborales	Todo el documento
13	Decreto 1499 de 2017	Presidencia de la República	Modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el Art. 133 de la Ley 1753 de 2015	Todo el documento
14	Decreto 1800 de 2019	Presidencia de la República	Adiciona el Cap 4 al Título I de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo	Todo el documento
15	Decreto 1919 de 2002	Presidencia de la República	Fija el Régimen de Prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial	Todo el documento
16	Decreto 2011 de 2017	Presidencia de la República	Adiciona el Cap 2 al Título 12 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector publico	Todo el documento
17	Decreto 222 de 2023	Congreso de la República	Modifica el Art. 2.2.11.1.5 del Decreto 1083 de 2015.	Todo el documento
18	Decreto 2365 de 2019	Presidencia de la República	Adiciona el Cap 5 al Título I de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio publico	Todo el documento
19	Decreto 404 de 2006	Presidencia de la República	Dicta disposiciones en materia prestacional	Todo el documento
20	Decreto 455 de 2020	Presidencia de la República	Adiciona el Cap 3 al Título 12 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con la paridad de los empleos de nivel directivo	Todo el documento
21	Decreto 465 de 2023	Congreso de la República	Se corrige un yerro en el Art. 2.2.11.1.5 del Decreto 1083 de 2015.	Todo el documento
22	Decreto 612 de 2018	Presidencia de la República	Fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado	Todo el documento

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Código: PL-GTH-006
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha de Aprobación: 30/01/24
			Página 5 de 16
Elaboró: Profesional Especializado 222-07	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

23	Decreto 648 de 2017	Presidencia de la República	Modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Art 1, 2 y 3
24	Decreto 676 de 2020	Presidencia de la República	Incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones	Todo el documento
25	Decreto 815 de 2018	Presidencia de la República	Modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleados públicos en los distintos niveles jerárquicos	Todo el documento
26	Decreto 830 de 2021	Presidencia de la República	Modifica y adiciona algunos Art. al Decreto 1081 de 2015, en lo relacionado con el Régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP)	Todo el documento
27	Decreto 894 de 2017	Presidencia de la República	Dicta normas en materia de empleo para facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Todo el documento
28	Decreto Ley 1045 de 1978	Presidencia de la República	Fija reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional	Todo el documento
29	Decreto Ley 1295 de 1994	Ministerio de Gobierno	Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	Todo el documento
30	Decreto Ley 1567 de 1998	Presidencia de la República	Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado	Todo el documento
31	Decreto Ley 19 de 2012	Presidencia de la República	Dicta normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública	Art. 227
32	Decreto Ley 785 de 2005	Presidencia de la República	Establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de las funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004	Todo el documento
33	Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015	Presidencia de la República	Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Todo el documento
34	Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	Presidencia de la República	Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública	Todo el documento
35	Ley 1010 de 2006	Congreso de la República	Adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Todo el documento
36	Ley 1221 de 2008	Congreso de la República	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo y otras disposiciones	Todo el documento
37	Ley 1437 de 2011	Congreso de la República	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	Art. 11 y 12
38	Ley 1474 de 2011	Congreso de la República	Normas orientadas a fortalecer mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública	Todo el documento
39	Ley 1562 de 2012	Congreso de la República	Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional	Todo el documento
40	Ley 1635 de 2013	Congreso de la República	Establece la licencia por luto para los servidores públicos	Todo el documento
41	Ley 1811 de 2016	Congreso de la República	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y modifica el Código Nacional de Tránsito	Art. 5
42	Ley 1823 de 2017	Congreso de la República	Adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	Art. 238
43	Ley 1857 de 2017	Congreso de la República	Modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y otras disposiciones	Todo el documento
44	Ley 1960 de 2019	Congreso de la República	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y otras disposiciones	Todo el documento

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Código: PL-GTH-006
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha de Aprobación: 30/01/24
			Página 6 de 16
Elaboró: Profesional Especializado 222-07	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

45	Ley 2013 de 2020	Congreso de la República	Busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés	Todo el documento
46	Ley 2016 de 2020	Congreso de la República	Adopta el Código de Integridad del Servicio Público colombiano y otras disposiciones	Todo el documento
47	Ley 2114 de 2021	Congreso de la República	Amplia la licencia de paternidad, crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, modifica el Art. 236 y adiciona el Art. 241A del Código Sustantivo del Trabajo y otras disposiciones	Todo el documento
48	Ley 2214 de 2022	Congreso de la República	Reglamenta el Art. 196 de la Ley 1955 de 2019, se toman medidas que promueven el empleo juvenil y otras disposiciones	Todo el documento
49	Ley 581 de 2000	Congreso de la República	Reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con algunos artículos de la Constitución Nacional	Todo el documento
50	Ley 70 de 1988	Congreso de la República	La Ley 70 de 1988 y su Decreto Reglamentario 1978 de 1989, regulan el derecho que le asiste a los servidores públicos de recibir cada 4 meses un par de zapatos y un vestido de labor, siempre que su remuneración mensual sea inferior a dos veces el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV).	Todo el documento
51	Ley 755 de 2002	Congreso de la República	Modifica parágrafo del art. 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María	Todo el documento
52	Ley 776 de 2002	Congreso de la República	Dicta normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales	Todo el documento
53	Ley 951 de 2005	Congreso de la República	Crea el acta de informe de gestión	Todo el documento
54	Ley 995 de 2005	Congreso de la República	Reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a trabajadores del sector privado y empleados y trabajadores del sector público en sus diferentes órdenes y niveles.	Todo el documento
55	Ley Estatutaria 2097 de 2021	Congreso de la República	Crea el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM) y otras disposiciones	Todo el documento
57	Resolución 2400 de 1979	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Establece disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en los establecimientos de trabajo	Todo el documento
58	Resolución 0452 de 2021	Ministerio de Trabajo	Establece medidas para implementar el programa Estado Joven - prácticas laborales en el sector público	Todo el documento
59	Resolución 1075 de 1992	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Reglamenta actividades en materia de Salud Ocupacional	Todo el documento
60	Resolución 1356 de 2012	Ministerio del Trabajo	Modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012	Todo el documento
61	Resolución 1401 de 2007	Ministerio de la Protección Social	Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Todo el documento
62	Resolución 156 de 2005	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Adopta los formatos de informe de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y otras disposiciones	Todo el documento
63	Resolución 2013 de 1986	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo	Art. 3
64	Resolución 2346 de 2007	Ministerio de la Protección Social	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales	Todo el documento
65	Resolución 312 de 2019	Ministerio del Trabajo	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Todo el documento
66	Resolución 652 de 2012	Ministerio del Trabajo	Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	Todo el documento

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-006
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/24
		Página 7 de 16
Elaboró: Profesional Especializado 222-07	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía de Fusagasugá, está dirigida a los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y colaboradores y terceros (éstos extensivos solamente en cuanto al componente de seguridad y salud en el trabajo).

El Plan constituye una herramienta que estructura las actividades que lidera la Dirección de Gestión del Talento Humano a través de los planes: Anual de Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Institucional de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, el Seguridad y Salud en el Trabajo, el proceso de Monitoreo y seguimiento SIGEP y el proceso de Evaluación de Desempeño, en consecuencia, se constituye en una gestión estratégica de éxito en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

4. OBJETIVO GENERAL

Establecer las estrategias de la Gestión del Talento Humano de la Alcaldía de Fusagasugá, fortaleciendo las competencias y habilidades, así como el mejoramiento en el desarrollo, el bienestar, la motivación, la seguridad y salud de los Servidores Públicos.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- Alinear la Gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos de la Alcaldía.
- Proveer de manera oportuna las vacantes a través de los procedimientos establecidos en la normatividad vigente y en el procedimiento interno.
- Fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios, a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Propiciar el mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y su desempeño laboral, generando programas de bienestar general, flexibilidad laboral, espacios de recreación y descanso, actividades de integración espacios de diversión e integración familiar, a través de programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y sus familias, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables, y estrategias de responsabilidad en el autocuidado.

6. PROPÓSITO

Ofrecer herramientas de gestión adecuada para el talento humano a través de la vida laboral del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, atendiendo con las prioridades estratégicas de la Alcaldía, de tal modo que oriente el ingreso y desarrollo del servidor público, garantizando el mérito en la provisión de empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio y la aplicación de estímulos y el desempeño personal. Así mismo a través del desarrollo del código de integridad y sus valores, contribuye con su trabajo, dedicación y esfuerzo a cumplir la misión, visión, políticas y objetivos estratégicos de la entidad, garantizando los derechos y dando respuesta a las necesidades de los ciudadanos.

7. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano previo a su construcción son la provisión del recurso humano, el bienestar social e incentivos, la

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-006
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/24
		Página 8 de 16
Elaboró: Profesional Especializado 222-07	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

seguridad y salud en el trabajo y la capacitación realizada con sus funcionarios, debido a que la Dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano debe estar orientada a la creación de valor público, disponiendo de la información de la entidad a los servidores públicos, con el diagnóstico de la implementación de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano, luego se deben integrar al Plan de Acción para avanzar en el nivel de madurez de la entidad, de este modo se potencializa el grupo de servidores con el fin de que puedan entregar los bienes y servicios a la ciudadanía. De ahí la importancia de vincular talento humano comprometido con la Entidad y alineando los programas de la Dirección, con los objetivos y propósitos de la entidad, para generar resultados y respuesta a las necesidades de la ciudadanía.



Misión de la Alcaldía de Fusagasugá

La Alcaldía de Fusagasugá es una entidad del orden territorial que garantiza los derechos sociales, ambientales, económicos, tecnológicos y culturales a sus habitantes en el marco de sus competencias constitucionales, con un modelo de gobierno abierto, innovador, participativo, diverso y digital, con el fin de promover la dignidad humana, trabajar por la sostenibilidad y mejorar la calidad de vida sus ciudadanos.


Visión de la Alcaldía de Fusagasugá

En el año 2032, la Alcaldía de Fusagasugá será reconocida como una entidad líder a nivel Departamental, por su gestión transparente y eficiente, con altos niveles de cobertura y calidad educativa en su población, como un municipio armónicamente planificado, generador de oportunidades y con liderazgo ciudadano, basado en la cultura, el respeto, la participación y sentido de pertenencia, siendo resilientes y contribuyendo a la construcción de ciudad-región, en el marco de los valores de integridad institucional.

Objetivos estratégicos de la Alcaldía de Fusagasugá

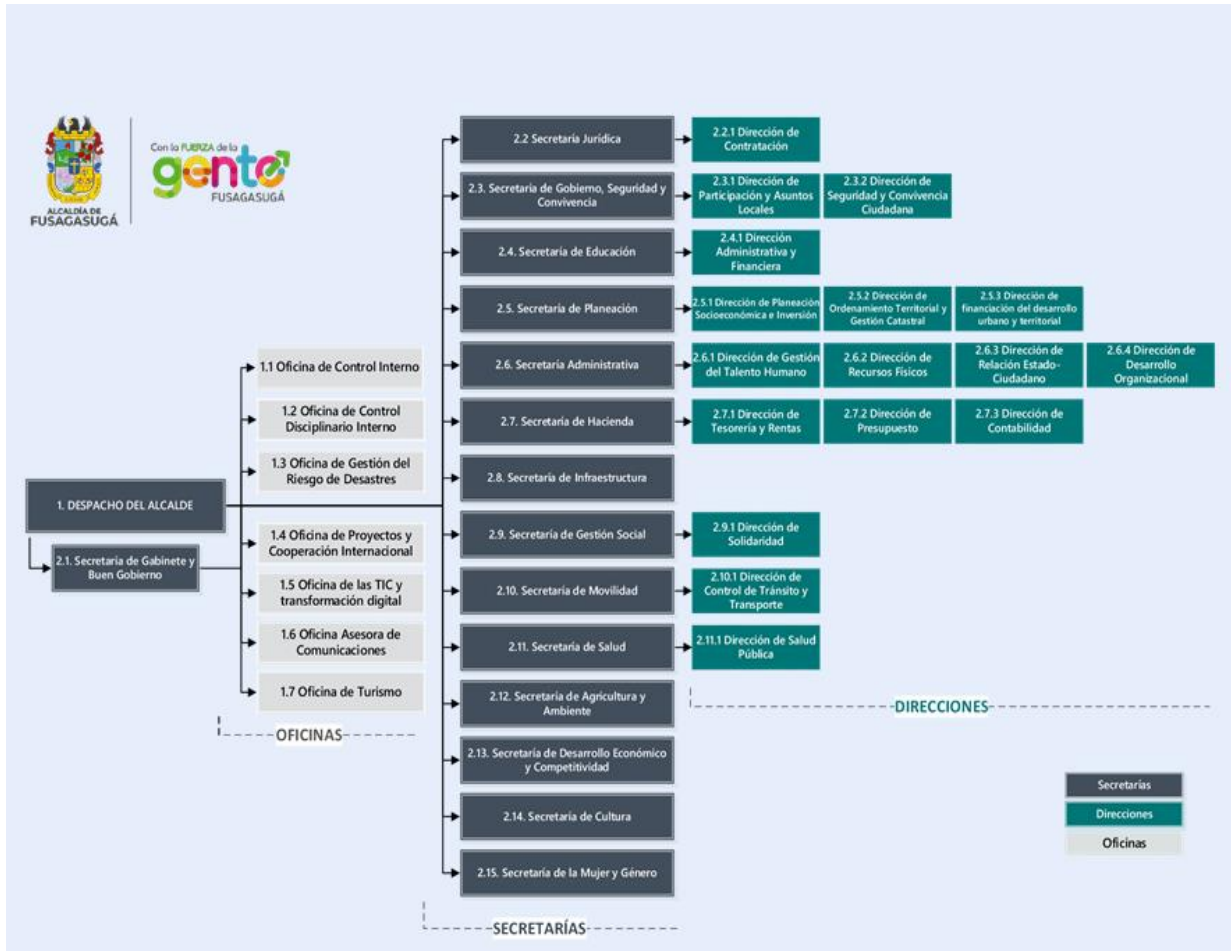
Se interrelacionan entre sí e incorporan los desafíos globales a los que nos enfrentamos día a día, como la pobreza, la desigualdad, el clima, la degradación ambiental, la prosperidad, y la paz y la justicia. Para no dejar a nadie atrás, es importante que logremos cumplir cada uno de estos objetivos al 2030. En la Alcaldía de Fusagasugá se han determinado los siguientes:

- Ambiente, desarrollo sostenible, cambio climático y gestión del riesgo.
- Competitividad regional, emprendimiento y desarrollo rural sostenible.
- Gobierno íntegro, participativo y transparente.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-006
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/24
		Página 9 de 16
Elaboró: Profesional Especializado 222-07	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

- Desarrollo social, convivencia y construcción de la paz.
- Ordenamiento territorial, infraestructura y movilidad.


ORGANIGRAMA



Valores Corporativos – Código de Integridad de la Alcaldía de Fusagasugá

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos. El Municipio de Fusagasugá, consideró prioritario ajustar la escala de valores plasmados en el código de ética anterior, para que realmente coadyuven en el cumplimiento y alcance de la misión y visión de la Entidad e integrarse a la ejecución, socialización y apropiación del Código de Integridad emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual se adapta a las necesidades y funciones de los servidores públicos de la Entidad.



	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-006
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/24
		Página 10 de 16
Elaboró: Profesional Especializado 222-07	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

Con el objetivo de formular pautas de conducta tendientes a que los comportamientos de los servidores públicos de la Administración Municipal sean fuente contundente de confianza para la comunidad en general, la Alcaldía de Fusagasugá expidió el Decreto No. 516 de 2018 “*Por el cual se adopta el Código de Integridad de la Alcaldía de Fusagasugá*”, conformado por los valores que fueron producto de un proceso de creación conjunto liderado por el DAFP, en el que más de 25,000 servidores públicos y ciudadanos votaran en buzones y plataformas web, para identificar los cinco valores más importantes del servicio público, tales como: **Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.**

8. MARCO DE LA POLÍTICA DEL EMPLEO PÚBLICO




Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, Guía Estratégica del Talento Humano 2022.

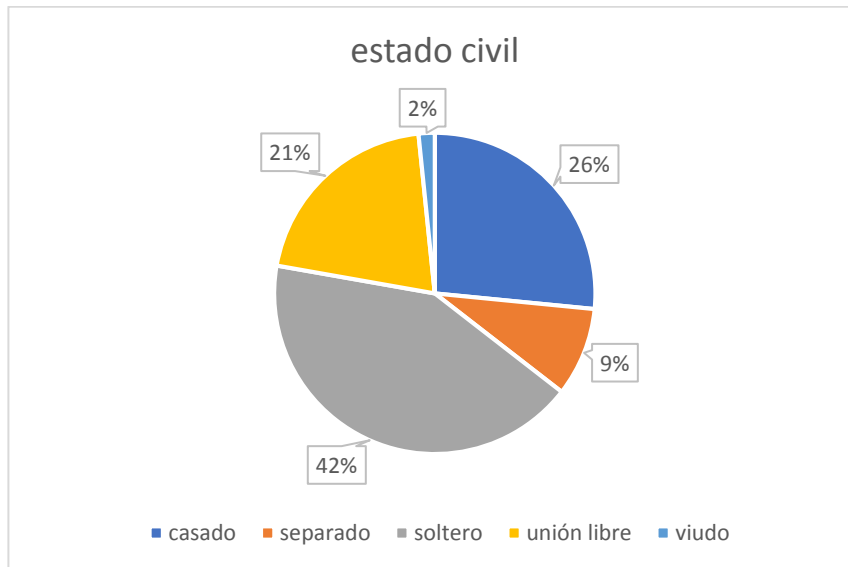
La gestión estratégica del talento humano -GETH- se fundamenta en los pilares del empleo público, los cuales son: 1) el mérito, 2) las competencias, 3) el desarrollo y el crecimiento, 4) la productividad, 5) la gestión del cambio, 6) la integridad, 7) el diálogo y la concertación, y 8) la transformación digital en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano, DAFP 2022).

Por lo anterior, desde el gobierno nacional, a través del Plan de Desarrollo Nacional se destaca el “*propender por los derechos de los trabajadores del Estado, en términos de equidad, igualdad, meritocracia, transparencia, fortaleciendo la implementación de la política de Equipares Público y el cumplimiento de las normas laborales vigentes en las entidades estatales tanto a nivel nacional como territorial. También se fortalecerá la carrera pública en las entidades nacionales y territoriales al igual que la meritocracia con enfoque de género, diferencial e interseccional*”.

La Dirección de Gestión del Talento Humano realizó el perfil sociodemográfico con el propósito de caracterizar la población objeto, a través del cual se tienen los siguientes resultados: del total de la población vinculada en planta, se tiene que el 57% de los servidores son de sexo femenino y el restante 43% son de sexo masculino.

Otro tópico a considerar fue su estado civil, encontrando que el 47% de los servidores son casados o viven en unión libre, el 11% están divorciados o viudos y el 42% de ellos están solteros, representado la siguiente gráfica:

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-006
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/24
		Página 11 de 16
Elaboró: Profesional Especializado 222-07	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad




De la población que contestó la encuesta de caracterización, se encontró que el 60% de nuestros servidores públicos son padre o madre cabeza de hogar y el restante 40% no lo es, puesto que vive con su pareja o es soltero.

Con respecto al número de personas con las que convive el servidor público, se encontró que el 6% de ellos vive solo, el 32% vive con una sola persona, el 36% de la población encuestada vive con dos personas, el 17% de los funcionarios vive con tres personas, el 9% vive con 4 o más personas, representados gráficamente de la siguiente manera:



La elaboración del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, junto con las rutas de valor que se presentan enseguida y el Plan de Acción nos permiten desarrollar los planes de la dependencia, atendiendo a los resultados que se han obtenido tanto en las directrices proporcionadas por el DAFP y los resultados de la medición realizada a la entidad a través del Formulario Único de Reporte de Avances a la Gestión - FURAG 2022; así como en la aplicación de la Encuesta de Caracterización y la medición del Clima Organizacional realizado por la Dirección de Gestión del Talento Humano en la vigencia 2023.

En el Autodiagnóstico de la Matriz de GETH se trabaja un inventario de requisitos que el área debe cumplir para alinearse con los lineamientos de la entidad. Su diligenciamiento facilita la identificación de fortalezas y áreas de mejora, generando una calificación que posiciona a la entidad en un nivel de madurez en la GETH. En el proceso de cierre de brechas, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) puede intervenir de manera enfocada en la creación de valor público. Esto se logra a través de agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión, utilizando las "Rutas de creación

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-006
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/24
		Página 12 de 16
Elaboró: Profesional Especializado 222-07	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad


de valor". Estas rutas, trabajadas de manera conjunta, permiten abordar aspectos específicos y producir resultados eficaces para la GETH.



9. MEDICIÓN DEL FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG

Con esta medición del FURAG se identifica a través del Autodiagnóstico y todas las dimensiones del modelo MIPG, las acciones con las que se fortalecerá y evaluará la gestión en 2024. Lo anterior se hace a través de la Matriz que debe alimentarse diariamente, haciendo mantenimiento a las actividades evaluadas y dando prioridad a aquellas con puntuación inferior, como son:

Estrategia	Acción
Evaluación periódica en torno al servicio al ciudadano	Determinar al menos un mecanismo viable de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano.
Educación formal: técnica, pregrado y postgrado	Incluir el ítem en el Plan de Bienestar e Incentivos
Promoción uso de la bicicleta	Otorgar incentivos por el uso de la bicicleta con registro documentado y reporta al Ministerio de Transporte
Horarios flexibles	Implementar el programa y medir su impacto.
Proporción de contratistas con relación a servidores de planta	Buscar proporción inferior de contratistas a funcionarios de planta.
Competencias directivas gerenciales: toma de decisión, dirección, desarrollo de personal.	Utilizar dos (2) mecanismos de evaluación de competencias de los gerentes públicos que ingresan.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-006
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/24
		Página 13 de 16
Elaboró: Profesional Especializado 222-07	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

Inducción a servidores públicos	Inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculado y se evalúa su eficacia
Desvinculación asistida	Brindar apoyo emocional a desvinculados por pensión, nombramiento provisional.
Gestión del Conocimiento	Aplicar herramienta de Retención del Conocimiento a funcionarios en traslado, encargo, nombramiento.
Periodicidad en verificación SIGEP	Fortalecer el seguimiento de los empleos y empleados cargados en SIGEP

10. EJES TEMÁTICOS PARA EL AÑO 2024

De acuerdo al Autodiagnóstico se determinan las Rutas Filtro a trabajar, que hacen referencia a la puntuación de las sub rutas de creación de valor, encontrando las rutas de la felicidad, del crecimiento, del servicio, de la calidad, del análisis de datos; se continúa con el Plan de Acción y con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública se incluyen para la vigencia 2024 los siguientes componentes a desarrollar.

- Servidor 4.0 y Transformación Digital. Cibercultura.
- Identidad y vocación del servidor público.
- Paz total, memoria y derechos humanos.
- Territorio, vida y ambiente. Probidad y ética de lo público.
- Gestión del Cambio a una nueva cultura.
- Mujeres, Diversidad e inclusión.
- Salud mental y equilibrio psicosocial.

11. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, es contar con un diagnóstico. Para ello, se utiliza una herramienta denominada Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, la entidad identifica fortalezas y aspectos a mejorar. Cuando la entidad diligencia dicha Matriz obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los tres niveles de madurez identificados:


- Básico Operativo.
- Transformación.
- Consolidación.

11.1 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Caracterización de los empleos

Esta información es suministrada por el Plan Anual de Vacantes, donde se permite orientar y priorizar las actividades y provisión de empleos con corte a 31 de diciembre de 2024, a saber:

Nivel	Cantidad	% planta
-------	----------	-------------

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-006
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/24
		Página 14 de 16
Elaboró: Profesional Especializado 222-07	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

Directivo	35	9%
Asesor	1	1%
Profesional	144	36%
Técnico	72	17%
Asistencial	153	37%
Total	405	100%

Estos planes son presentados independiente, sin embargo, conforman el Plan Estratégico de Talento Humano, los cuales además de mantener la información sobre los cargos provistos, los que hace falta proveer y los niveles de cada uno, serán evaluados teniendo en cuenta:

INDICADOR:

INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD MÍNIMA
Cumplimiento	$\text{N}^\circ \text{ de informes realizados} / \text{N}^\circ \text{ de informes programados} * 100$	Trimestral

11.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para la presente vigencia se ha asignado un presupuesto anual de \$134.323.000, el cual debe abarcar la ejecución de las actividades programadas y aprobadas en Comité Institucional, antes del 31 de enero de 2024 y publicados en la página de la Alcaldía. Se realiza independiente del Plan Estratégico de Talento Humano, considerando los tópicos enunciados anteriormente y una vez ejecutados serán evaluados de la siguiente manera:

INDICADORES:

INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD MÍNIMA
Cumplimiento	$(\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones ejecutadas} / \text{N}^\circ \text{ de capacitaciones programadas}) * 100$	Trimestral
Cobertura	$(\text{N}^\circ \text{ de asistentes} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios convocados}) * 100$	Trimestral

11.3 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Para el año 2024 han sido asignados recursos presupuestales por valor de \$310.038.750, además se asignó un presupuesto de \$278.302.500 para los procesos de la Convención Colectiva.


De acuerdo a las necesidades detectadas en la evaluación de la vigencia anterior y a las directrices del gobierno nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública, después de realizadas serán evaluadas así:

INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD MÍNIMA
Cumplimiento	$\text{N}^\circ \text{ de Actividades Programadas} / \text{N}^\circ \text{ Actividades Ejecutadas} * 100$	Trimestral
Cobertura	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios Convocados} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios Asistentes} * 100$	Trimestral

11.4 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se realiza con los resultados de los procesos que se desarrollaron en la vigencia 2023, se realiza con el apoyo de la ARL Seguros Bolívar y proveedores externos, buscando disminuir índices de accidentalidad y enfermedades laborales.

El presupuesto asignado para este plan corresponde al valor de \$339.140.000

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Código: PL-GTH-006
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha de Aprobación: 30/01/24
			Página 15 de 16
Elaboró: Profesional Especializado 222-07	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	


11.5 PROCESO MONITOREO Y SEGUIMIENTO SIGEP

Dar cumplimiento con lo relacionado en el Título 16 y 17 del Decreto 1083 de 2015 que establece la “declaración de bienes y rentas e informe de actividad económica” y el “Sistema de Información y Gestión del Empleo Público: SIGEP” y a lo establecido en el Decreto 648 de 2017 que señala que, “previo a la posesión de un empleo público, la persona deberá haber declarado bajo juramento el monto de sus bienes y rentas en el formato adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP, de acuerdo con las condiciones señaladas en el Título 16 de la Parte 2 del Libro 2 del presente Decreto”.

Así mismo, dar cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad, y la promoción de la participación y control social a través de la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, establecidos en la LEY 2013 DE 2019 y el registro e identificación de las Personas Expuestas Políticamente – PEP con su información financiera complementaria (Decreto 830 de 2021) a través del Aplicativo por la Integridad Pública el cual forma del parte del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

Indicadores:

Módulo	Descripción	Indicador	Periodicidad
Hojas de Vida	Validación de Hojas de Vida Sistema de Información y Gestión del Empleo Público: SIGEP del personal que ingrese por primera vez a la entidad.	(No. de Hojas de vida validadas / No. de Ingresos) *100	Trimestral
	Validación de Hojas de Vida Sistema de Información y Gestión del Empleo Público: SIGEP del personal que se nombre en calidad de encargo o comisión.	(No. de Hojas de vida validadas / No. de nombramientos) *100	Trimestral
Declaración de Bienes y Rentas	Verificación del reporte de la Declaración de Bienes y Rentas (DBYR) de Ingreso.	(No. de DBYR de ingreso reportadas / No. de ingresos) *100	Semestral
	Verificación del reporte de la Declaración de Bienes y Rentas (DBYR) periódica.	(No. de DBYR periódicas reportadas / No. de funcionarios que ingresaron antes del 31 de diciembre de 2023) *100	Anual
	Verificación del reporte de la Declaración de Bienes y Rentas (DBYR) de retiro.	(No. de DBYR de retiro reportadas / No. de Retiros) *100	Semestral
Declaración Ley 2013 de 2019 – Aplicativo por la Integridad Pública	Verificación del reporte de la Declaración de la Ley 2013 de Ingreso por parte de los sujetos obligados a declarar.	(No. de reportes de ingreso publicados / No. de ingresados obligados a declarar) *100	Semestral
	Verificación del reporte de la Declaración de la Ley 2013 periódica por parte de los sujetos obligados a declarar.	(No. de reportes periódicos publicados / No. de Funcionarios obligados a declarar y que ingresaron antes del 31 de diciembre de 2023) *100	Anual
	Verificación del reporte de la Declaración de la Ley 2013 de Retiro por parte de los sujetos obligados a declarar.	(No. de reportes de retiro publicados / No. de retirados obligados a declarar) *100	Semestral
Registro e identificación de las Personas Expuestas Políticamente – PEP	Identificar los empleos que según las responsabilidades propias de su cargo y lo establecido en el Decreto 830 de 2021 obliguen a quienes los ejerzan a registrasen como personas políticamente expuestas. Se hará mediante una depuración del manual de funciones de los 393 empleos existentes en la planta de personal.	(No. de empleos depurados / 393) *100	Trimestral (meta: 100% en el primer semestre del año)
	Una vez identificados los empleos, validar que las personas expuestas políticamente hayan realizado el respectivo registro y publicación en el Aplicativo por la Integridad Pública.	(No. de registros publicados / No. de personas expuestas políticamente) *100	Trimestral (Para el 2do semestre del año)

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-006
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/24
		Página 16 de 16
Elaboró: Profesional Especializado 222-07	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

11.6 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Este proceso se evalúa semestralmente atendiendo a las normas emanadas de la Comisión Nacional del Servicio Civil y son los meses de febrero y agosto de 2024. Promover el cumplimiento de la Evaluación del desempeño de los servidores de Carrera Administrativa de la Alcaldía de Fusagasugá y en período de prueba, conforme las disposiciones legales.

13. RESPONSABLES

Directora de Gestión del Talento Humano y Profesional Especializado.

14. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
01	2020	Aprobación del Plan Estratégico de Talento Humano 2020.
02	2021	Modificación del documento.
03	2022	Modificación del documento.
04	2023	Modificación del documento.
05	2024	Actualización del documento.