CONTENIDO

INTRODUCCION 3

OBJETIVO GENERAL: 4

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 4

RESPONSABLES: 4

ALCANCE: 4

DESARROLLO 5

CONTEXTO DE LA ENTIDAD 5

Misión de la Alcaldía de Fusagasugá 5

Visión de la Alcaldía de Fusagasugá 5

Objetivos Estratégicos De La Alcaldía De Fusagasugá 5

ORGANIGRAMA ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ 6

MAPA DE PROCESOS ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ 6

VALORES CORPORATIVOS – CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA ALCALDÍA DE FUSAGASUGÁ 7

Marco Conceptual de la Planeación Estratégica de Talento Humano 7

Marco de la Política de Empleo Público en Colombia 9

Rutas de Creación de Valor: 10

Diagnóstico de Talento Humano de la Alcaldía de Fusagasugá 11

Resultados Medición Clima Laboral y Organizacional 11

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 12

PLAN ANUAL DE VACANTES 12

INDICADOR: 12

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 12

Identificación de la planta de personal: 13

Por edad y género 13

INDICADOR: 13

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 13

INDICADORES: 14

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 14

CLIMA LABORAL Y ORGANIZACIONAL 14

INDICADORES: 15

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. 15

INDICADORES: 15

PROCESO MONITOREO Y SEGUIMIENTO SIGEP 16

INDICADORES:..... 16

PROCESO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 17

INDICADOR: 17

EVALUACIÓN PLANES ESTRATÉGICOS DE TALENTO HUMANO 17

DOCUMENTOS DE REFERENCIA:..... 18

INTRODUCCION

El Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017 adoptó la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, como un marco de referencia para que las entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva puedan dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan a los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio y el artículo 2.2.22.3.3 del Decreto 1083 de 2015 establece que algunos objetivos del MIPG son, agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos y la facilitación y promoción de la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.

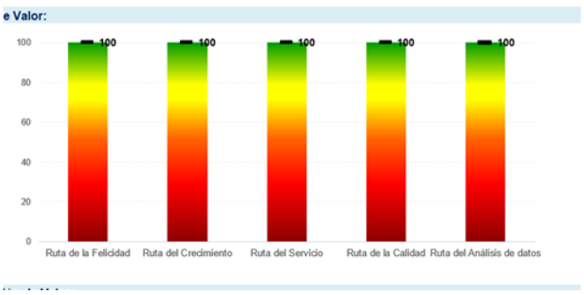
En ese contexto, este plan se constituye en una herramienta que estructura las actividades lideradas por la Dirección de Gestión del Talento Humano, incluyendo la política de integridad pública, el plan Anual de Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Monitoreo y Seguimiento del SIGEP y la Evaluación del Desempeño Laboral. Su implementación busca garantizar que los servidores públicos desempeñen sus funciones con excelencia, contribuyendo al desarrollo social y al bienestar de la ciudadanía, permitiendo implementar acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, reconocimiento, bienestar y motivación de los servidores públicos de la Alcaldía, siguiendo los procedimientos establecidos en la normatividad vigente y en los procedimientos internos.

Como resultado de los Planes Estratégicos realizados en años anteriores, la Dirección de Gestión del Talento Humano ha adelantado actividades que favorecen el mejoramiento del servicio, el desempeño individual y, por lo tanto, aportan al cumplimiento de objetivos estratégicos de la Entidad. Dichas actividades son medidas anualmente por la Dirección de Desarrollo Organizacional y la Oficina de Control Interno mediante procesos de autodiagnóstico, lo que permite identificar la Gestión del Talento Humano periódicamente y así mismo, poder plantear las acciones de mejora pertinentes. En los últimos años en la entidad ha logrado los siguientes puntajes, evidenciando un incremento respecto de las evaluaciones anteriores, lo que indica, que, se ha mejorado la gestión, y se han alcanzado los objetivos propuestos:

Año	Puntaje de Autodiagnóstico
2020	60,7
2021	64,0
2022	73,2
2023	83,4

El resultado obtenido permite a la administración municipal de Fusagasugá ubicarse en el nivel de madurez “Consolidación”, lo que refleja una Gestión Estratégica del Talento Humano en su máximo nivel de desarrollo. Esto se evidencia en la capacidad para programar y ejecutar proyectos de manera eficiente, realizar su seguimiento, monitoreo y corrección, además de destacar por su posicionamiento estratégico. Asimismo, la administración se ha convertido en un modelo de inclusión de tendencias relacionadas con el servidor público.

La Dirección de Gestión del Talento Humano sobresale por la planeación integral de sus actividades anuales. Gracias a este esfuerzo, en el año 2024 se alcanzó un resultado positivo en el autodiagnóstico de gestión, evaluando los componentes de las Rutas de la Política de Talento Humano, obteniendo logros significativos en diversas áreas clave.



Calificación por Rutas de Creación de Valor Fuente: Matriz GETH

Lo anterior, permite determinar que los dos componentes con menor puntuación son: la RUTA DEL SERVICIO “Al servicio de los Ciudadanos” y la RUTA ANÁLISIS DE DATOS “Conociendo el talento” hecho que da origen a la definición de acciones a implementar, procurando con ello, avanzar en el nivel de madurez en las mediciones futuras, principalmente, en temas de Cultura organizacional e Incentivos.

OBJETIVO GENERAL:
Establecer las estrategias del talento humano de la Alcaldía de Fusagasugá, para el fortalecimiento de las competencias y habilidades de sus servidores, así como el mejoramiento en el desarrollo, el bienestar, la motivación, la seguridad y salud de los funcionarios de la Alcaldía de Fusagasugá.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Velar porque se mantenga un buen clima laboral, ya que se correlaciona directamente con una mayor satisfacción del servidor y la productividad. Para ello se establecen políticas de integralidad que propicien un mejor comportamiento entre los servidores directivos, administrativos y operativos.

- Permitir captar a servidores calificados o con la capacidad de adquirir las competencias necesarias para el puesto que desempeñarán y los objetivos de la entidad.

- Retener y motivar a los funcionarios, proporcionando a la administración servidores calificados, satisfechos con su puesto de trabajo y fieles a la entidad. Esto se puede lograr mediante la motivación, que implica que cada funcionario se identifique y comprometa con la entidad; así como también con la ayuda que se ofrezca a aquellos ciudadanos que se acercan a requerir de sus servicios.

- Evaluar el desempeño de los funcionarios públicos, para tomar medidas que ayuden a identificar su contribución e importancia para la administración municipal, además para mejorar el desempeño de los servidores, por ejemplo, mediante capacitaciones.

- Lograr la mayor productividad de los funcionarios mediante el entrenamiento y la motivación de ellos. Como consecuencia, al ver mejorada la competitividad, la entidad podrá alcanzar sus objetivos trazados.

RESPONSABLES:

La directora de Gestión del Talento Humano a través del equipo de sus profesionales y personal de la Dirección.

ALCANCE:

El Plan Estratégico del Talento Humano es el documento esencial para alinear los recursos humanos con los objetivos estratégicos de la administración municipal de Fusagasugá. Este plan se enfoca en asegurar que la entidad cuente con el personal adecuado, en cantidad y calidad, para cumplir eficazmente con sus metas. Además, promueve un desempeño eficiente y orientado a resultados de su recurso más valioso: el servidor público.

Este enfoque abarca todas las etapas de la relación laboral, desde el reclutamiento y la vinculación inicial, hasta el desarrollo profesional y el retiro. De esta manera, el plan contribuye a garantizar que los servidores públicos reciban el apoyo necesario para maximizar su potencial y desempeñarse de manera óptima.

DESARROLLO

CONTEXTO DE LA ENTIDAD

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

01 Ambiente, Desarrollo Sostenible, Cambio Climático y Gestión del Riesgo:
Proteger y conservar el ambiente natural, los ecosistemas, las fuentes hídricas y generar acciones de mitigación frente a los efectos del cambio climático y la gestión del riesgo, fijando yfortaleciendo lineamientos que garanticen el desarrollo de las políticas a nivel municipal con la participación activa de la comunidad, la academia y las iniciativas públicas y privadas.

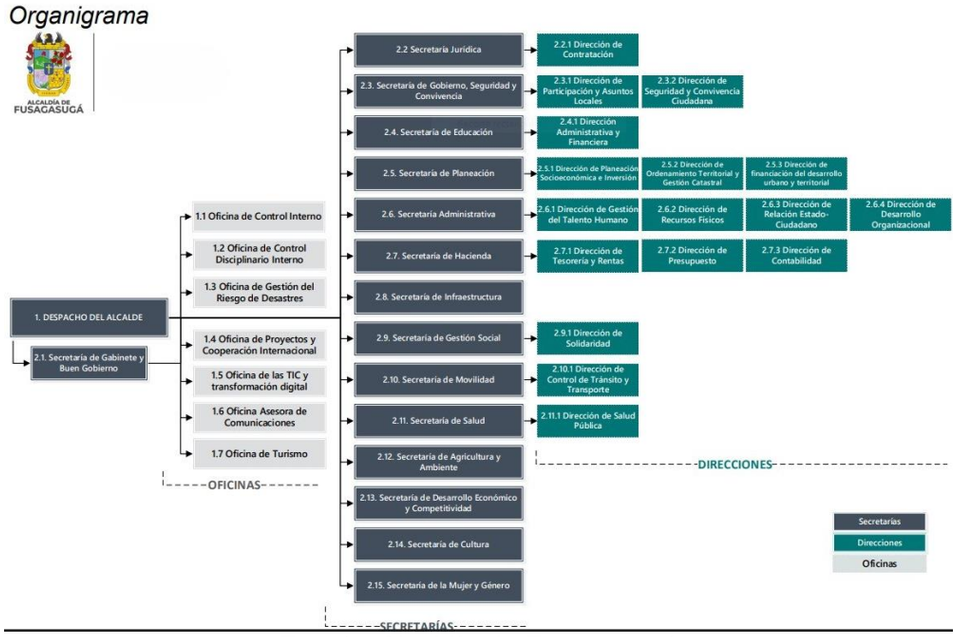
02 Competitividad Regional, Emprendimiento y Desarrollo Rural Sostenible:
Incrementar la competitividad de los productores de bienes y servicios del municipio, fomentando y apoyando los proyectos de emprendimiento e implementando las acciones que permitan dinamizar el mercado local y regional que aporten al crecimiento y desarrollo a nivel agropecuario, agroindustrial y turístico.

03 Gobierno Íntegro, Participativo y Transparente:
Garantizar una administración pública del municipio íntegra, transparente y participativa que permita el permanente control social de los Fusagasugueños sobre el actuar, la gestión y los resultados de la Entidad. Diseñar estrategias que permitan la implementación de medidas efectivas en materia de convivencia y seguridad ciudadana en el municipio, así como fortalecer acciones que promuevan la prevención de la violencia, y la conservación y mantenimiento del orden público.

04 Desarrollo Social, Convivencia y Construcción de la Paz:
Diseñar e implementar estrategias que permitan mejorar la calidad y ampliar la cobertura en los servicios y programas que aporten al crecimiento, desarrollo y cumplimiento de los derechos de los habitantes del municipio de Fusagasugá, en los ámbitos de la Salud, Educación, Deporte, Recreación y Cultura, garantizando la inclusión de los diferentes grupos poblacionales y etéreos, así como la atención de población vulnerable, de acuerdo con sus necesidades y características particulares.

05 Ordenamiento Territorial, Infraestructura y Movilidad:
Fortalecer el territorio y sus ejes estructurales para garantizar la movilidad, la infraestructura, la prestación de servicios públicos de calidad y asegurar el uso racional y sostenible del territorio.

ORGANIGRAMA ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ



Fuente: Alcaldía de Fusagasugá

Los lineamientos y normativas vigentes buscan optimizar la gestión administrativa, garantizar la transparencia y promover la participación ciudadana en cada una de sus áreas de acción. Este mapa de procesos refleja la estructura funcional de la entidad, identificando las interacciones entre los diferentes procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de control, alineados con el Plan de Desarrollo Municipal y las políticas públicas nacionales.

MAPA DE PROCESOS ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ

Fuente: Alcaldía de Fusagasugá

VALORES CORPORATIVOS – CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA ALCALDÍA DE FUSAGASUGÁ

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 5, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan. En ese orden de ideas, el Municipio de Fusagasugá, consideró prioritario ajustar la escala de valores que se plasmaron en el código de ética anterior, para que realmente coadyuven en el cumplimiento y alcance de la misión y visión de la Entidad y con ello 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. Conforme a ello y 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 en cabeza de la Dirección de Gestión Humana, expidió el Decreto No. 138 de 2024 “Por el cual se adopta el Código de Integridad de la Alcaldía de Fusagasugá”. La conducta diaria de los servidores se guiará por los valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia, con el siguiente significado:

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación

Marco Conceptual de la Planeación Estratégica de Talento Humano

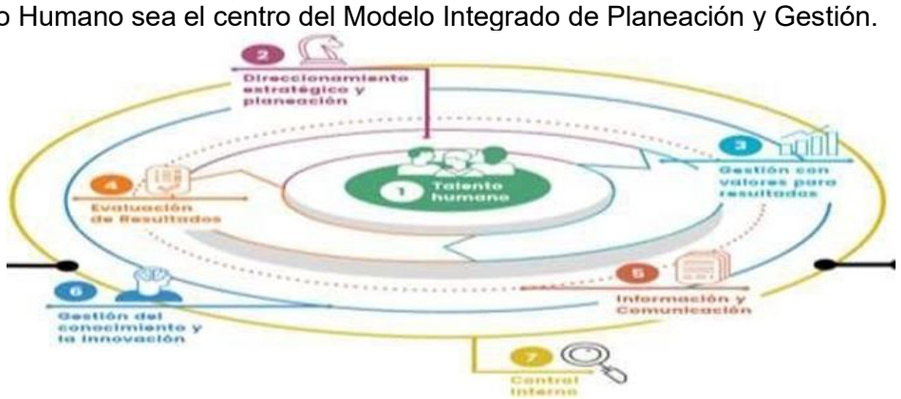
La Política de gestión estratégica del Talento Humano en la actualidad debe reflejar el compromiso de los servidores públicos con los ciudadanos. Se propone una reducción de brechas sociales y económicas entre hogares y territorios, a través del acceso a oportunidades, bienes y servicios a todas las personas, para un mayor bienestar integral y mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, con un enfoque diferencial de acuerdo con las particularidades de cada territorio.

El compromiso colectivo con la creación de valor público es un principio clave para transformar y fortalecer las instituciones públicas. Este enfoque implica que todos los actores involucrados, desde los servidores públicos hasta las áreas de talento humano, asuman una responsabilidad activa en la generación de resultados que beneficien a la sociedad en su conjunto.
Las áreas de talento humano, como líderes estratégicos, tienen un rol fundamental en este proceso. A través de acciones orientadas al desarrollo integral de las personas, pueden fomentar comportamientos alineados con los valores institucionales, la productividad y la innovación. Este compromiso no solo mejora el desempeño de las entidades, sino que también contribuye al bienestar de los servidores públicos, quienes desempeñan un papel central en la prestación de servicios de calidad.

Al lograr un equilibrio entre la satisfacción de los servidores públicos y las expectativas de los ciudadanos, se fomenta un círculo virtuoso que impacta positivamente en el crecimiento y desarrollo del país. En este sentido, la orientación hacia la creación de valor público no es solo un objetivo, sino una guía para construir instituciones más sólidas, inclusivas y efectivas.

Fuente: DAFP

Es de precisar que la gestión estratégica de talento humano se estructura conforme el ciclo de planear, hacer, verificar y actuar, en el camino de la creación de valor público, en el entendido de que el talento humano es un eje principal de la gestión en las Entidades Públicas, siendo el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de resultados, contribuyendo con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal que garantice los derechos y responda a las demandas de los ciudadanos, razón por la cual el Talento Humano sea el centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.



Fuente: Presentación General MIPG DAFP 2021.

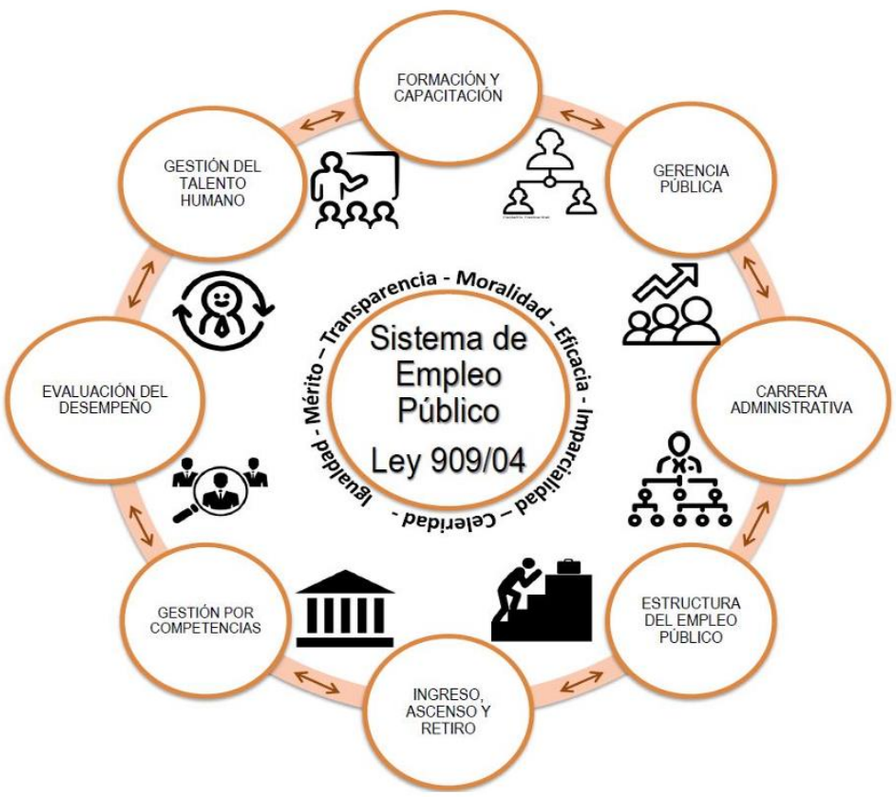
En ese orden de ideas, para MIPG los servidores públicos son lo más importante por tal motivo es la Dimensión No. 1 del modelo:

Fuente: Presentación General MIPG DAFP 2021.

Así mismo, la estrategia de implementación de la política de GETH al articularse e integrarse al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tiene como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

Marco de la Política de Empleo Público en Colombia

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2018



La gestión estratégica del talento humano -GETH- se fundamenta en los pilares del empleo público, determinados por el DAFP, los cuales son: “1. La política de empleo público debe contar con información y conocimiento como base de un sistema eficiente, moderno y que

responda a las necesidades de los tomadores de decisiones en materia de planificación y gestión del talento humano. 2. Se debe dar una reorganización de los arreglos institucionales necesarios para estructurar y articular adecuadamente las entidades públicas que generan lineamientos de política de empleo público, así como las áreas de talento humano que los implementan. 3. El empleo público debe garantizar un fortalecimiento de la capacidad institucional en aras de aumentar los niveles de desempeño y productividad dentro del sector público, mediante el reconocimiento de los lineamientos correspondientes a la dimensión de talento humano, que se ubica en el centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. 4. Desarrollo e implementación de un modelo de gestión de talento humano por competencias que se convierta en la base para la ejecución de todos los procesos que realizan las áreas de talento humano de las entidades públicas. 5. El sistema de empleo público debe estar alineado y ser congruente con un enfoque diferencial que busque la inclusión y la diversidad en el servicio público". (Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano, DAFP 2020).

Por lo cual, la estrategia desde el gobierno nacional apunta a lograr que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador y motivante generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas.

Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro

En virtud de lo expuesto, entenderíamos la Gestión Estratégica del Talento Humano como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico evidenciado en el registro de la matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política y con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos para fortalecer, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica, en ese sentido, el diligenciamiento de dicha matriz generará una calificación que ubica a cada entidad en particular en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH.

Rutas de Creación de Valor:

Fuente: DAFP, 2018.

Diagnóstico de Talento Humano de la Alcaldía de Fusagasugá

De acuerdo con los resultados obtenidos a través del formulario FURAG 2023, el índice de desempeño de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Alcaldía de Fusagasugá fue de 90,9% con una disminución de 4,3 puntos con respecto al resultado FURAG del año 2022, para lo que, el DAFP orientó recomendaciones para la mejora las cuales formaron parte del Plan de mejoramiento FURAG Gestión Estratégica del Talento Humano, siendo necesario haberlas priorizado en la vigencia 2024, acciones que permitan aplicar pruebas para garantizar la idoneidad de los candidatos a gerente público o de un servidor de libre nombramiento y remoción; diagnóstico de accesibilidad y análisis de puesto de trabajo para vinculados en condición de discapacidad; acciones de mejora con base en resultados de medición de clima laboral; cargue y actualización de la información en el SIGEP, en el módulo de organizaciones y empleo; implementar el eje de transformación digital en el plan de bienestar e incentivos; implementar la estrategia de salas amigas de la familia lactante, de acuerdo a la Ley 1823 de 2017; implementar reinducción cada dos (2) años o por cambios en la entidad; incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad en la planeación de la Dirección; promover un plan de retiro asistido, y finalmente utilizar diferentes canales y mecanismos para la inducción a gerentes públicos. A diciembre de 2024 el equipo de trabajo de la Dirección de Gestión del Talento Humano, realizó el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano, con base en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual arrojó como resultado final de 86,3% mostrando un avance de 2,9% en relación al autodiagnóstico a diciembre de 2023, demostrando así que dicha Política se mantuvo en el nivel de CONSOLIDACIÓN.

Los resultados de la gestión estratégica de talento humano están orientados en una metodología de rutas para la creación de valor con el fin que las entidades puedan diseñar acciones de mejora, en consecuencia, la ruta del servicio (al servicio de los ciudadanos) se identifica con menor valor, específicamente las subrutas para: a)Formación para capacitar servidores que saben lo que hacen, b)Implementar una cultura basada en el servicio, y c)Implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar, siento estas las rutas filtro con menores puntajes para el desarrollo de acciones para la vigencia 2024.

Estos resultados nos invitan a generar oportunidades de mejora para la ruta menor valor, así como actividades de fortalecimiento para las demás rutas de creación de valor de la Gestión Estratégica del Talento Humano, las cuales se articulan a los planes de la Dirección de Gestión del Talento Humano.

Resultados Medición Clima Laboral y Organizacional

La medición del clima laboral se realizó a mediados de agosto de 2023, contando con una participación de 251 servidores, de los cuales 147 mujeres con un 59% y 104 hombres con un 41% y de acuerdo a ello se generó el informe de análisis de datos y se estableció la priorización de los siguientes temas (los cuales presentaron un índice de satisfacción menor a la media) y que fueron articulados a los planes de capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo y gestión de la integridad de la vigencia 2024:

1. Estilos de liderazgo de directivos o funcionarios con personal a cargo: fortalecer las competencias y habilidades de direccionamiento de equipos.
2. Comunicación entre áreas: fortalecer los canales de comunicación institucional que permiten la difusión oficial de la información relevante para la operación.
3. Ergonomía: priorización de puesto de trabajo para su adecuada dotación.
4. Inducción y reinducción de los procesos administrativos y misionales en la entidad: diseño de estrategias para el proceso de inducción de nuevos servidores y programación de la jornada de reinducción para todos los colaboradores de la entidad.

A corte diciembre de 2024 se consolido en el informe final, la información de la población beneficiada de las actividades realizadas y los avances relacionados con los temas priorizados y factores indicados en la Matriz de Talento Humano, en ese orden de ideas, para la vigencia 2025 se dará continuidad a las actividades que contribuyan a la mejora de los temas en mención, como también y en cumplimiento a la norma, en el presente año se

aplicara la nueva medición del clima laboral para su respectivo análisis y propuesta de intervención.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

De acuerdo con la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Dirección de Gestión del Talento Humano juega un rol fundamental en la planificación y ejecución de la gestión del talento humano dentro de la entidad, alineando sus acciones con los objetivos y necesidades tanto estructurales como coyunturales. Esto implica el diseño y la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), el cual abarca el ciclo de vida del servidor público con todas las etapas del recorrido profesional de un servidor, desde su ingreso hasta su retiro. En este marco, los planes y procesos definidos por la Dirección de Gestión del Talento Humano son clave para asegurar que la gestión del talento humano se realice de forma eficiente y esté alineada con la normativa legal vigente y los objetivos institucionales. Los planes que conforman el PETH incluyen:

PLAN ANUAL DE VACANTES

De acuerdo con el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, este plan permite a la administración municipal de Fusagasugá determinar las necesidades de personal, proveerlas y tener el talento humano requerido para su óptimo funcionamiento, siendo necesario proveer la planta con personal idóneo y que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales.

Con el fin de cubrir las vacantes definitivas de carrera administrativa, la Dirección de Gestión del Talento Humano cuenta con un sistema de información y monitoreo que le permite administrar, actualizar información y validar de manera permanente la situación actual de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva que da la normal dinámica de la planta de personal.

Finalmente, el 2025 trae enormes retos de continuidad a las acciones necesarias para el cubrimiento de los empleos creados mediante el Decreto 016 de 2023.

INDICADOR:

INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD MÍNIMA
Cumplimiento	N° de informes programados / N° de informes generados * 100	Trimestral

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Este plan constituye una estrategia de Gestión del Talento Humano que permite predecir de manera cuantitativa y cualitativa las necesidades de personal de la administración municipal de Fusagasugá frente a cambios en sus contextos, operaciones y/o modificación en el tamaño de esta, para lograr sus objetivos mediante una planificación eficiente del presupuesto anual, atendiendo a la racionalización del gasto, con fundamento en los planes, políticas misionales y estatales a largo plazo para el éxito de sus propósitos, basada en La Ley 909 de 2024, artículo 17, donde anualmente debe elaborarse y actualizarse este plan de previsión de recursos humanos, con el siguiente alcance:

“a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específico. de funciones y Competencias Laborales, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación”;
c). Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado (…).

De igual manera el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió lineamientos para las Entidades Públicas a fin de estandarizar y homogenizar las acciones que deben tener en cuenta para fijar una Planeación Estratégica del Talento Humano que permita cubrir las vacancias definitivas de personal, no solo permitiendo el acceso de la ciudadanía a empleos públicos, sino garantizando el fortalecimiento de su fuerza de trabajo con personal competente que asegure la productividad interna a favor de la ciudadanía y el estado, mediante la provisión de vacantes definitivas de carrera administrativa, empleando las medidas de provisión definidas en la normativa para contribuir a la satisfacción de necesidades de sus ciudadanos, a través de:

- Realizar los concursos de méritos de ingreso y ascenso en la planta de personal a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, previa aprobación del presupuesto asignado en la vigencia.
- Efectuar la provisión de los empleos con las listas de elegibles vigentes, resultantes de los Procesos de Selección.
- Cumplir con las actuaciones previas y posteriores al nombramiento en periodo de prueba en virtud de los acuerdos que dan origen a cada Proceso de Selección.
- Efectuar nombramientos en la modalidad de encargos y/o provisionalidad, definidos por la Alta Dirección en el marco de regulación vigente.

Identificación de la planta de personal:

Por edad y género

Género	25 años o menos	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 46 años	> a 47 años	Total
Hombre	5	18	21	47	84	175
Mujer	1	20	35	70	105	231
Total	6	38	56	117	189	406

Fuente: Base de datos de Sinfa con corte a 31/12/2024

El análisis de la distribución de edades en la administración municipal de Fusagasugá revela una concentración de funcionarios en edades maduras, lo que sugiere una estructura organizacional dominada por experiencia acumulada: el 48% de los funcionarios tiene más de 47 años, indicando una fuerza laboral en su mayoría próxima o en etapa final de su carrera profesional, lo que puede representar alto nivel de conocimiento institucional, pero también un desafío en términos de planificación para la renovación de personal. Le sigue el grupo entre 36 y 46 años, reflejando un porcentaje considerable de personal en plena etapa productiva y con experiencia consolidada. Luego los funcionarios con edades entre 31 y 35 años, que representa un grupo con potencial de desarrollo hacia roles más estratégicos en el futuro cercano. Solo el 10% está entre los 26 y los 30 años, un segmento joven que puede aportar innovación, pero cuya proporción es relativamente baja. Finalmente, sólo el 3% de los funcionarios tiene 25 años o menos, lo que sugiere un ingreso limitado de talento joven en la entidad.

Este perfil etario subraya la importancia de implementar estrategias de gestión del talento humano, como planes de sucesión, mentorías, transferencia de conocimientos y atracción de personal joven, para asegurar la sostenibilidad de la administración municipal a largo plazo.

INDICADOR:

INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD MÍNIMA
Cumplimiento	N° de informes programados / N° de informes realizados * 100	Trimestral

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Objetivo: Fortalecer el desarrollo de competencias laborales de los servidores públicos de la Alcaldía de Fusagasugá, mediante la ejecución de procesos de capacitación entrenamiento, inducción y reinducción, entre otras, en alianza estratégica con entidades

públicas o privadas o personal profesional idóneo de la Entidad; como también, mediante procesos contractuales para aquellas capacitaciones que cuenten con sostenibilidad económica para su desarrollo, afianzando de esta manera, los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de las metas propuestas por el gobierno, orientados de acuerdo a los ejes temáticos.

INCLUIDO PROCESO INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

(Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018).

Objetivo: El proceso de Inducción y Reinducción busca fortalecer los procedimientos de la dependencia de la que hace parte cada servidor y colaborador, logrando con ello la mejora continua de los procesos que componen la Entidad.

PRESUPUESTO TOTAL 2025: $ 134.323.000

INDICADORES:

INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD MÍNIMA
Cumplimiento	(N° de capacitaciones ejecutadas/N° de capacitaciones programadas) *100	Trimestral
Cobertura	(N° de asistentes/N° de funcionarios convocados)*100	Trimestral

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Establecer condiciones, estrategias y alternativas efectivas y medibles para garantizar el bienestar de los servidores públicos, que promueva su motivación, la calidad de vida, el equilibrio entre lo laboral y su vida personal, la integración de su familia, la motivación y el reconocimiento por su buen desempeño, garantizando la vocación de servicio y respondiendo a los cambios culturales y sociales.

El Bienestar laboral es un componente fundamental en la gestión estratégica del talento humano, es así como, desde junio del 2024 se construyó un nuevo enfoque que tiene un impacto favorable sobre el bienestar, la felicidad en el trabajo, el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, la identidad, la vocación por el servicio público y el cuidado de las y los servidores públicos de la administración municipal de Fusagasuga, en general en el mejoramiento de su calidad de vida, estableciendo horarios flexibles para los servidores públicos de la entidad, incluyendo aquellos con funciones y atención al ciudadano, garantizando la prestación del servicio al ciudadano. De la misma manera se ha realizado el incentivo por el uso de la bicicleta para llegar al trabajo.

Dando importancia al resultado de los exámenes ocupacionales periódicos en la Entidad, donde se incluyeron unas pruebas médicas y evaluaciones diseñadas que detectaron factores de riesgo cardiovascular, como presión arterial elevada, niveles elevados de colesterol, diabetes, obesidad, tabaquismo, estrés laboral. Una vez identificados los factores de riesgo, se pudo implementar medidas preventivas y programas de intervención adecuados, donde se incluye cambios en el estilo de vida, programas de ejercicio físico, asesoramiento sobre nutrición, programas de control del estrés, políticas de reducción del tabaquismo, entre otros, que se adelantó con el apoyo de la ARL, a través de la programación de la Seguridad y salud en el Trabajo y haciendo uso del gimnasio, entre otros.

CLIMA LABORAL Y ORGANIZACIONAL

(Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de 2018).

Objetivo: Continuar con la ejecución de las actividades de intervención identificadas en el informe de medición del clima laboral, asegurando su cumplimiento y efectividad, además de realizar una nueva medición del clima laboral en toda la Administración Municipal para evaluar avances, identificar nuevas oportunidades de mejora y consolidar un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Las siguientes acciones serán claves para alcanzar el objetivo:

- Priorizar las actividades definidas en el informe de medición previo, asegurando la participación de los equipos de trabajo y las áreas responsable.
- Establecer indicadores claros para medir la efectividad de las acciones implementadas y ajustarlas según los resultados obtenidos.
- Generar espacios de diálogo entre los servidores públicos para fomentar la transparencia, el compromiso y la participación en las iniciativas de mejora del clima laboral.
- Establecer un cronograma y la metodología para la nueva evaluación del clima laboral, utilizando herramientas confiables y garantizando la confidencialidad de los datos.
- Comparar los nuevos resultados con los anteriores para identificar avances, áreas críticas y nuevas oportunidades de intervención.
- Asegurar que las estrategias estén alineadas con los objetivos generales de la administración municipal de Fusagasugá, promoviendo un entorno laboral saludable y productivo.

PRESUPUESTO TOTAL 2025: $500.000.000

INDICADORES:

INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD MÍNIMA
Cumplimiento	N° de Actividades Programadas / N°Actividades Ejecutadas * 100	Trimestral
Cobertura	N° de funcionarios Convocados / N° de funcionarios Asistentes * 100	Trimestral

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Objetivo: Definir las actividades que serán ejecutadas durante la vigencia 2025 y direccionar todos los esfuerzos y acciones orientadas a garantizar la promoción de la salud y protección de la seguridad de todo el personal del Municipio de Fusagasugá, garantizando ambientes sanos y seguros que redunden en la prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral.

PRESUPUESTO TOTAL 2025: de $645.140.000= para el curso de 10 procesos contractuales.

INDICADORES:

INDICADOR	DEFINICION	PERIODICIDAD MÍNIMA
Frecuencia de accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	Mensual
Severidad de accidentalidad	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	Mensual
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	Anual
Prevalencia de la	Número de casos de enfermedad laboral	

enfermedad laboral	presentes en una población en un periodo de tiempo	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo	Anual
Cumplimiento	Número de Actividades ejecutadas sobre número de actividades programas	Trimestral

PROCESO MONITOREO Y SEGUIMIENTO SIGEP

Objetivo: Dar cumplimiento al Decreto 648 de 2017 artículo 2.2.5.1.9 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 Decreto 1083 de 2015.

INDICADORES:

MODULO	INDICADOR	PERIODICIDAD MÍNIMA
HOJAS DE VIDA	N° Personas posesionadas/N° Hojas de Vida Validadas * 100	Trimestral
BIENES Y RENTAS	N° funcionarios posesionados/N° Bienes y Rentas Validadas	Trimestral
	% de avance del reporte de la Declaración de Bienes y Rentas de los servidores a los que aplica la actualización periódica	Trimestral
PLANTA DE PERSONAL	% de avance de actualización de la planta de personal en el SIGEP	Trimestral
	% de avance de actualización de las situaciones administrativas de los servidores en el SIGEP	Trimestral

CARACTERIZACIÓN POR CARGO Y GÉNERO

Máximo Nivel Decisorio (MND) Otros Niveles Decisorio (OND)

DIRECTIVOS DEL MÁXIMO NIVEL DECISORIO
(Secretarios de Despacho)
A 31 de diciembre de 2024

CARGOS TOTALES	CANTIDAD HOMBRES	PORCENTAJE HOMBRES	CANTIDAD MUJERES	PORCENTAJE MUJERES
15	9	60%	6	40%

DIRECTIVOS DE OTROS NIVELES DECISORIOS
(17 directores, 6 Jefe de Oficina y 1 Jefe de Oficina Asesora)
A 31 de diciembre de 2024

CARGOS TOTALES	CANTIDAD HOMBRES	PORCENTAJE HOMBRES	CANTIDAD MUJERES	PORCENTAJE MUJERES
24	9	29%	15	71%

DIRECTIVOS DE TODOS LOS NIVELES
(15 Secretarios de Despacho, 17 directores, 6 Jefe de Oficina y 1 Jefe de Oficina Asesora)
A 31 de diciembre de 2024

CARGOS TOTALES	CANTIDAD HOMBRES	PORCENTAJE HOMBRES	CANTIDAD MUJERES	PORCENTAJE MUJERES
39	18	46%	21	54%

Fuente: Base de datos de Sinfa con corte a 31/12/2024

En el anterior gráfico se evidencia el cumplimiento de la Ley 581 de 2000, "por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las

diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional, Ley de Cuotas", relacionado con la participación de las mujeres en empleos directivos.

PROCESO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: 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.

INDICADOR:

INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD MÍNIMA
Cumplimiento	Numero de Informes Realizados / Numero de Informes planeados * 100	Semestral

EVALUACIÓN PLANES ESTRATÉGICOS DE TALENTO HUMANO

La evaluación de los Planes que componen el Plan Estratégico de Talento Humano se realizará conforme lo indicado anteriormente en cada uno de ellos; de igual forma, se aplicará trimestralmente el autodiagnóstico de la matriz GETH para identificar el avance general de la Política de Talento Humano.

La evaluación del último trimestre del año 2025 será el insumo para la actualización y/o elaboración del Plan para la siguiente vigencia, realizando las acciones correctivas, acciones preventivas y mejoras en los procesos y planes respectivos, aplicando las herramientas ofrecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

NORMATIVIDAD	DESCRIPCION
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Decreto 1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
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 noformal en la ley general de educación.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Plan Institucional de Capacitación, Plande Bienestar y Plan de Incentivos)
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Plan de Seguridad ySalud en el Trabajo).
Ley 1811 del 21 de octubre de2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
Decreto 138 de 2024.	Adopta el Código de Integridad para la administración municipal de Fusagasugá.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para losservidores públicos.
Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas conDerecho Disciplinario.

Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley 2013 de 2019	Por medio del cual se 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.
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

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	Modificación del documento.
06	29/01/2025	Modificación del documento.