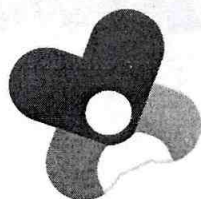




La Ceja del Tambo



**LA CEJA NUESTRO
COMPROMISO**

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2023

DIMENSIÓN 7 MIPG

NELSON CARMONA LOPERA

ALCALDE

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

OFICINA DE TALENTO HUMANO

JULIANA MARÍA VALENCIA LÓPEZ

DIRECTORA

HUMBERTO GUTIERREZ HENAO

LÍDER DE TALENTO HUMANO



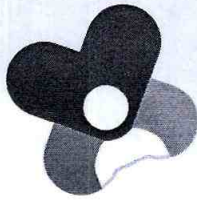
SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158
🌐 www.laceja-antioquia.gov.co
✉ gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

1.1 NATURALEZA DE LA ENTIDAD

La Alcaldía de La Ceja del Tambo, es una entidad pública del orden territorial, que goza de autonomía política, fiscal y administrativa dentro del marco establecido por la Constitución Política de 1991 y la Ley. Su finalidad no es otra que la de asegurar el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población en su respectivo territorio.

El presente Plan Estratégico está constituido por los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en su Dimensión del Talento Humano, Priorizando algunos de los principios básicos como son:

- Orientación a resultados
- Articulación institucional
- Excelencia y calidad
- Toma de decisiones basada en evidencias
- Aprendizaje e innovación
- Enaltecimiento al servidor público
- Compromiso
- Mejoramiento continuo

1.2 MISIÓN

Este gobierno se enfocará en transformar y mejorar la calidad de vida de los habitantes del municipio, a través de un ejercicio administrativo transparente, coherente y en la defensa del bien común, con equidad social e inclusión; desarrollando acciones políticas planificadas y sostenibles en el tiempo, que permitan la proyección del municipio a nivel nacional e internacional. Se buscará la integración permanente con los ciudadanos, siendo esta la principal bandera desde el inicio de la estrategia tu sueño, es mi compromiso.

1.3 VISIÓN

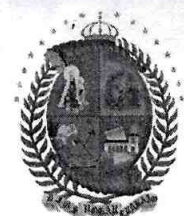
El Municipio de La Ceja será un territorio con mayores oportunidades, donde la inclusión y el crecimiento de todos los actores y procesos sociales serán los protagonistas, logrando la disminución de los índices de inseguridad e inequidad, fortaleciendo el núcleo familiar y la proyección de un territorio sostenible y en armonía



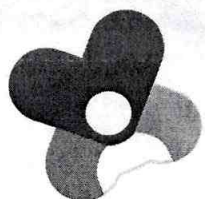
SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext. 0983 - 1158
🌐 www.laceja-antioquia.gov.co
✉ gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

con el ambiente; a partir de la aplicación de estrategias específicas y el manejo eficiente de los recursos.

1.4 POLÍTICA DE CALIDAD

El Municipio de La Ceja del Tambo se compromete con el establecimiento, mantenimiento y mejora continua del sistema integrado de gestión de la calidad y de la seguridad y salud en el trabajo, brindando a la ciudadanía más y mejores oportunidades de progreso y de calidad de vida; fortaleciendo la institucionalidad mediante la capacitación continua de sus empleados, la promoción del autocuidado, el cumplimiento de la normatividad y los requisitos aplicables; garantizando el mejoramiento del servicio a los usuarios con un manejo eficiente de las finanzas públicas y la transparencia en la gestión municipal.

1.5 OBJETIVOS INTEGRALES DE CALIDAD

- Mejorar continuamente el sistema integrado de gestión de la calidad.
- Elevar el nivel de competencias de los funcionarios de la administración municipal.
- Garantizar una eficiente atención al usuario.
- Cumplir el Plan de Desarrollo Municipal La Ceja Nuestro Compromiso.
- Identificar, evaluar, valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Velar por la seguridad y salud en el trabajo de todos los servidores públicos.

2. LINEAMIENTOS NORMATIVOS

La Ley 909 del 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en su Artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño, detección de necesidades, lineamientos de la Función Pública. Por lo anterior, la administración municipal de La Ceja del Tambo adopta para la vigencia 2023, el Plan Institucional de Capacitación, bajo el siguiente marco normativo:



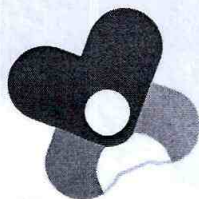
SC 4212-1



© Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158
🌐 www.laceja-antioquia.gov.co
✉ gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la capacitación y el adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000.	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente	Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004 Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto 4110 de 2004; NTCGP 1000: última versión, numeral 6.2 Talento Humano	Competencia de los servidores públicos basada en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio.
Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación	Precisa que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
Decreto 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.	Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias.



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext. 0983 - 1158

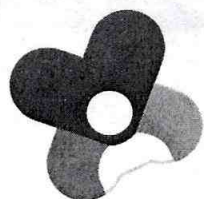
🌐 www.laceja-antioquia.gov.co

✉ gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus Decretos reglamentarios	Por la cual se dictan 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.
Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualice el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 – 2027.
Decreto 894 de 2017, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de 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.
Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del Decreto ley 894/17	se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.
Decreto 648 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.
Circular 012 de 2017 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.



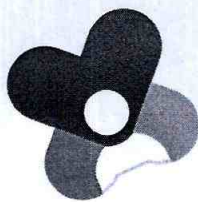
SC 4212-1



© Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158
🌐 www.laceja-antioquia.gov.co
✉ gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Ley 1952 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley 1960 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley 2013 2019	Por el 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 04 de 2020	Por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación
Documento	Plan Nacional de formación y capacitación 2020-2030.
Guía	Guía para la formulación del plan institucional de capacitación - PIC- Abril 2021. ESAP.
Documento	Programa de bienestar e incentivos. Versión 1 enero 2021 DAFP.

3. GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO

La metodología utilizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del año 2023 corresponde a los lineamientos establecidos en el - DAFP, articulada a los requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG para la planeación de la Gestión del Talento Humano.

De acuerdo con lo anterior, el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Administración Municipal tiene los siguientes lineamientos:

1. Articulación de la planeación del recurso humano a la planeación organizacional
2. Gestión integral del talento humano



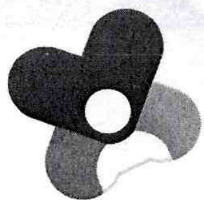
SC 4212-1



© Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158
🌐 www.laceja-antioquia.gov.co
✉ gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

4. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:

4.1 MISIÓN:

La Oficina de Gestión del Talento Humano de la Administración Municipal de La Ceja del Tambo, fortalecerá las condiciones laborales mediante los programas de bienestar laboral, Seguridad y salud en el trabajo y desarrollo del conocimiento, generando condiciones de vida laboral adecuadas que vayan en pro del cumplimiento de objetivos planteados en el Plan de Desarrollo Municipal.

4.2 VISIÓN:

La Oficina de Gestión del Talento Humano contara con un personal competente, idóneo, ético y eficaz en el desarrollo de los planes y proyectos, realizando una gestión efectiva enfocada al desarrollo integral de los servidores públicos, con el fin de dar cumplimiento a las metas del plan de desarrollo de la Administración Municipal.

4.3 OBJETIVO GENERAL

Articular los componentes del Plan Estratégico de Talento Humano para dar respuestas a las necesidades que fueron manifestadas por las diferentes dependencias de la Administración Municipal de La Ceja del Tambo, mediante las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo.

4.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proveer de manera oportuna las vacantes mediante el proceso meritocrático de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.
- Fortalecer habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamientos, inducción y reinducción, acorde con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral, así como actividades de preparación para el retiro por pensión.
- Obtener un mejoramiento sustancial del clima organizacional, mediante la aplicación de las baterías del diagnóstico del riesgo psicosocial que conlleven a la transformación positiva de los empleados.



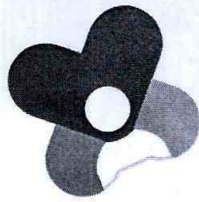
SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext. 0983 - 1158
🌐 www.laceja-antioquia.gov.co
✉ gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de resultados institucionales.
- Definir e implementar las pautas y criterios para promocionar, prevenir, reconocer, ejecutar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.

5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2023

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

A continuación, se describe cada uno de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH:

5.1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Reportar el estado de la planta de personal con el fin de identificar las necesidades de la planta, así como velar por la vinculación de personal idóneo, con las competencias, los conocimientos y la vocación de servicio para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

5.2 PROGRAMAS DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Administración Municipal, a través de programas que fomenten el desarrollo integral, el esparcimiento, la integración familiar y se incluirán actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

Objetivo Incentivo: Reconocer a los servidores de carrera administrativa y remoción con incentivos no pecuniarios de acuerdo con la evaluación del desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

5.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Administración Municipal, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación por dependencia



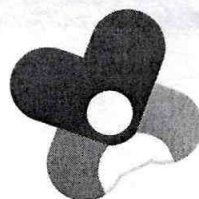
SC 4212-1



© Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext. 0983 - 1158
🌐 www.laceja-antioquia.gov.co
✉ gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

5.4 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Mantener el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST, el cual cuenta con programas y actividades encaminados a generar ambientes de trabajo seguros y saludables.

Se establecerán disposiciones definiendo responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional

Conforme a lo anterior se implementarán acciones como:

- Gestionar adecuadamente los recursos asignados a SST.
- Capacitar al personal de la administración en temas de SST, de acuerdo a los peligros y riesgos específicos a los que están expuestos como trabajadores.
- Evaluar cumplimiento de requisitos SST (Decreto 1072/15, Resolución 0312 de 2019).
- Identificar y cumplir con la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales.
- Aplicación de la batería del riesgo psicosocial.
- Cumplir con el reporte e investigación de accidentes, incidentes, de acuerdo al número de eventos ocurridos.
- Identificar e intervenir los peligros y riesgos en el ambiente laboral.

5.5 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Dar cumplimiento a los lineamientos de la CNSC sobre sistema tipo de evaluación de desempeño laboral (EDL), Acuerdo 617 de 2018.

Para el 2023 la evaluación de desempeño laboral, estará orientada a continuar fortaleciendo el proceso con capacitaciones a los diferentes actores.

5.6 ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA

Dar cumplimiento a los lineamientos para pago de nómina, seguridad social y parafiscales de la planta.

5.7 ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES

Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Archivo General de la Nación para la conservación de las historias laborales y mantener actualizados los expedientes.



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158

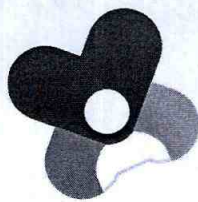
🌐 www.laceja-antioquia.gov.co

✉ gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

5.8. SIGEP

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, es la fuente primaria confiable para obtener información sobre el talento humano.

Se promoverá el cumplimiento por parte de los servidores de sus deberes en cuanto al manejo y actualización de su información en el sistema de información y gestión del empleo público – SIGEP (Hoja de vida y declaración de bienes y rentas), se registrará cada servidor público y contratista, antes de su vinculación con la entidad o antes de firmar el contrato de prestación de servicios.

5.9. PQRSD

Mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta tanto de las PQRSD como de los diferentes informes presentados a las dependencias que lo requieran y a los entes de control a través de las auditorías y planes de mejoramiento.

5.10 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Gestionar los permisos, encargos, traslados, reubicaciones, asignación de funciones, vacaciones, licencias, entre otros.

5.11 PROCEDIMIENTO DE RETIRO

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión.

La Oficina de Talento Humano, enfocará su estrategia en brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos de la Administración Municipal de la Ceja del Tambo próximos a pensionarse, prepararse para el cambio de empleado al de pensionado.

Para el retiro por pensión, la Oficina de Talento Humano desarrolla un programa de prepensionados, en el que se efectúan talleres con la Caja de Compensación Familiar que tienen como objetivo preparar a esta población, teniendo en cuenta el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que faciliten asumir el retiro de la vida laboral.

Así como mecanismo para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.



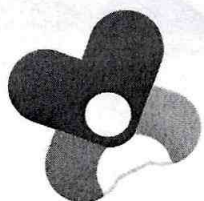
SC 4212-1



© Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext. 0983 - 1158
🌐 www.laceja-antioquia.gov.co
✉ gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

6. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

El Departamento Administrativo y la Oficina de Talento Humano continuara con la implementación de la política de integridad conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades de los funcionarios públicos, para generar un cambio cultural orientado a garantizar la moralidad, la ética y la responsabilidad en el ejercicio del servicio público.

7. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Desarrollar e implementar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores públicos que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados, como parte del proceso de transferencia del conocimiento.

8. ARTICULACIÓN RUTAS DE CREACION DE VALOR

Para la creación de valor público, la gestión estratégica de Talento Humano se enmarcará en las rutas de creación de valor para las dos políticas de responsabilidad de talento humano: Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad.

Para operativizar el Plan Estratégico de Talento Humano y la política del MIPG definen las rutas de creación de valor las cuales según del modelo si una entidad implementa acciones efectivas en todas las rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano serán los siguientes:

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Cronograma Gestión Estratégica de Talento Humano	Anual	Directora Departamento Administrativo General - Líder de Talento Humano
Mesa técnica MIPG dimensión 1 y 6	Semestral	Directora Departamento Administrativo General / Secretario de la Mesa
Seguimiento indicador de Eficacia	Anual	Líder de Talento Humano y Lideres de los Procesos
FURAG II	Fechas Establecidas - DAFP	Departamento Administrativo de Planeación / Líder de Talento Humano



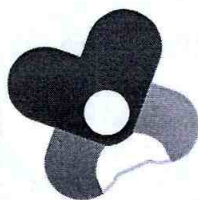
SC 4212-1



© Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext. 0983 - 1158
🌐 www.laceja-antioquia.gov.co
✉ gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

9. CRONOGRAMA DEL PLAN DE ACCIÓN 2023

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el DAFP nuestro plan estratégico de talento humano para el presente año del 2023 tiene los siguientes componentes teniendo en cuenta las 3 etapas en las cuales debe desarrollarse las acciones y las estrategias ya enunciadas:

- Ingreso
- Permanencia
- Retiro

A continuación, se describen las actividades y las acciones mediante las cuales se les realizara seguimiento semestral la plan estratégico. Así:

COMPONENTE	ACTIVIDAD	ACCIONES	FECHA LIMITE
INGRESO	Identificación necesidades - planta de personal y vacantes	Verificación planta de cargos y empleos vacantes	31/12/2023
	Revisión del perfil para el nombramiento y naturaleza del empleo.	Análisis de hoja de vida, verificación con manual de funciones y competencias	31/12/2023
	Verificación de requisitos mínimos de estudio y experiencia y legales previos a la posesión	Comparar requisitos del aspirante con lista de verificación para el ingreso	31/12/2023
PERMANENCIA	Inducción	Dar cumplimiento al procedimiento de inducción	31/12/2023
	Evaluación de desempeño	Dar cumplimiento al procedimiento de evaluación de desempeño	31/12/2023
	Capacitación	Dar cumplimiento al plan de capacitación	31/12/2023
	Programas de bienestar social e incentivos	Dar cumplimiento al plan de bienestar	31/12/2023
	Seguridad y salud en el trabajo	Dar cumplimiento al procedimiento de SST	31/12/2023
	Encargos	Atender los lineamientos legales para la provisión de empleos con personal de carrera activa, dando prioridad al encargo	31/12/2023
RETIRO	Emisión de actos de desvinculación	Proferir Decreto o Resolución para desvinculación según la naturaleza del nombramiento	31/12/2023
	Acta de entrega del cargo	Garantizar la entrega del cargo	31/12/2023
	Liquidación definitiva de prestaciones sociales	Emitir de manera oportuna la liquidación	31/12/2023
	Prejubilados	Programa de prepensionados	31/12/2023
	Archivo de la hoja de vida	Verificación documentos/remisión oficina archivo	31/12/2023

JULIANA MARÍA VALENCIA LÓPEZ
Directora Departamento Administrativo
General y De Servicios Administrativos

HUMBERTO GUTIERREZ HENAO
Líder de Talento Humano



SC 4212-1



© Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext. 0983 - 1158
🌐 www.laceja-antioquia.gov.co
✉ gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial