


 NIT. 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH	

# **PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024**



**SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y  
DESARROLLO SOCIAL**

Conmutador 5849214- 5849483- 5840889  
Calle 8 No. 23-87 Barrio El Centro, Código Postal: 950001  
[alcaldia@sanjosedelquaviare-quaviare.gov.co](mailto:alcaldia@sanjosedelquaviare-quaviare.gov.co)  
[www.sanjosedelquaviare-quaviare.gov.co](http://www.sanjosedelquaviare-quaviare.gov.co)

 NIT. 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	<b>PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH</b>	

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	3
ALCANCE .....	3
OBJETIVOS .....	4
VALORES .....	4
MARCO LEGAL .....	5
INSUMOS PARA LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	6
DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	9
ORIENTACIONES PARA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	10
PLAN ESTRATEGICO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO.....	11
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	13
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS .....	14
PLAN ANUAL DE VACANTES .....	16
PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	17
PRESUPUESTO .....	18

 NIT. 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	<b>PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH</b>	

## INTRODUCCIÓN

Con el plan estratégico de talento humano se busca dar continuidad a los procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales profesionales y laborales, así como las adecuaciones a la planta de personal, la implementación de las diferentes tipologías de planta, la jornada laboral, los planes y programas de bienestar y desarrollo humano entre otros, son algunos aspectos que la ley 909 de 2004, plantea para las entidades públicas. Con el propósito de articular los correspondientes planes estratégicos con los planes y proyectos de recursos humanos, que garanticen la adecuada administración.

El plan estratégico de talento humano se encuentra enmarcado en el modelo integrado de planeación y gestión MIPG, el cual deberá fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores, permitiendo tener una cultura organizacional basada en el crecimiento y productividad.



Así mismo el plan estratégico de talento humano tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia, alta competitividad y muestra de resultados.

Por otra parte, la Estrategia para la Gestión del Talento Humano de la Alcaldía del Municipio de San José del Guaviare y su planeación, establecerá los elementos que le permitan a la entidad crear una conciencia de control, con lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del talento humano, incluyendo su planificación, gestión de operaciones, cultura ética y las acciones de mejoramiento institucional, con base en el marco legal aplicable a la entidad.

Serán estos los criterios que orientarán la formulación del plan estratégico para recursos humanos de la Administración Municipal de San José del Guaviare.

## ALCANCE

Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la identificación de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Dicho plan, aplica a servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

 NIT. 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	<b>PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH</b>	

## OBJETIVOS

### Objetivo General

Realizar una adecuada gestión del talento humano de la Alcaldía de San José del Guaviare propiciando el desarrollo integral el ciclo de vida laboral del servidor mediante la ejecución de planes y programas que incentiven la calidad en la prestación del servicio público para lograr efectividad en la gestión pública.



### Objetivos Específicos

- Ejecutar las actividades del plan de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores
- Fortalecer las competencias y habilidades de los servidores públicos a través de formación y capacitación necesarias para mejorar el servicio
- Fortalecer la cultura y el clima organizacional de la entidad, así como la prevención y el manejo de los riesgos laborales.

## VALORES

Según la resolución No. 200 del 2020, la Administración del Municipio de San José del Guaviare promulga estos valores:



- Honestidad
- Compromiso
- Respeto
- Diligencia
- Justicia

 NIT. 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	<b>PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH</b>	

## MARCO LEGAL

### Normatividad:

- Ley 909 de septiembre 23 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.”
- Decreto 1567 de agosto 05 de 1998: Por medio del cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
- Decreto 4665 de noviembre 29 de 2007: Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- Decreto 1083 de mayo 26 de 2015: Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1227 de abril 21 de 2005: En el capítulo 2 desde el artículo 69 hasta el 85 cita el sistema de estímulos, programas de bienestar, promoción y prevención de salud.
- Decreto 1045 de junio 07 de 1978: Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
- Ley 1635 de junio 11 de 2013: Por medio de cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos.
- Decreto 612 de abril 04 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.
- Decreto 1072 de 2015: Decreto único reglamentario del sector trabajo.
- Decreto 815 de mayo 08 de 2018: Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

 NIT. 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b> <b>PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL</b>	 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH</b>	



## INSUMOS PARA LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### Caracterización de los servidores

De acuerdo con el modelo de MIPG es indispensable para las entidades, contar con información actualizada para desarrollar una gestión eficiente en Talento Humano. La Alcaldía de San José del Guaviare cuenta con la información relacionada de la planta global como se muestra:

### Planta Actual



NIVEL	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	No DE CARGOS	TOTAL
<b>DIRECTIVO</b>	Alcalde Municipal	5	4	1	11
	Secretarios de Despacho	20	4	9	
	Director Técnico Obras	9	3	1	
ASESOR	Jefe de Control Interno	6	4	2	2
<b>PROFESIONAL</b>	Director IMDES	24	3	1	15
	Director Cárcel	260	3	1	
	Comisario de Familia	202	3	1	
	Profesional Universitario	219	5	1	
	Profesional Universitario	219	4	1	
	Profesional Universitario	219	3	8	
	Corregidor	227	2	2	
<b>TÉCNICO</b>	Inspector de Policía	303	1	1	12
	Técnico Operativo	314	1	2	
	Técnico Administrativo	367	1	8	

 NIT. 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE		 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH		

	Técnico – Agente de Transito	340	1	2	
ASISTENCIAL	Celador	477	5	5	46
	Auxiliar Administrativo	407	4	14	
	Inspector de Planeación	416	7	1	
	Inspector	416	4	1	
	Secretaria Ejecutiva	425	4	9	
	Secretario General del Despacho	440	7	1	
	Auxiliar de Serv Generales	470	2	5	
	Conductor IMDES	480	4	1	
	Guardián	485	6	9	
TRABAJADOR OFICIAL	Trabajadores Oficiales	N/A	N/A	13	13

### Distribución por nivel Jerárquico



Nivel	No. Empleos
Directivo	10
Asesor	2
Profesional	16
Técnico	13
Asistencial	45
Trabajador Oficial	13
<b>Total</b>	<b>99</b>

 NIT. 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	<b>PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH</b>	

### Distribución por Dependencia

NOMBRE DE SECRETARÍA O DESPACHO	No. Servidores
Despacho alcalde	4
Oficina De Control Interno	2
Secretaría Administrativa Y Desarrollo Social	35
Secretaría De Planeación	7
Secretaría Jurídica	4
Secretaría De Hacienda	8
Secretaría De Educación	6
Secretaría De Salud	4
Secretaría De Obras Públicas	17
Secretaría Desarrollo Productivo Y Ambiental	4
Secretaría De Tránsito Y Transporte	8





 NIT. 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b> <b>PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL</b>	 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH</b>	

### DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para la realización del diagnóstico se toma como referencia la matriz diseñada por el departamento administrativo de la función pública. Donde se identifican debilidades en las áreas y puntos a fortalecer para el mejor cumplimiento.



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO				
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>60</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto</li><li>- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio</li><li>- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional</li><li>- Ruta para generar innovación con pasión</li></ul>	<b>49</b> <b>61</b> <b>65</b> <b>65</b>	
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>64</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento</li><li>- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro</li><li>- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores</li><li>- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen</li></ul>	<b>70</b> <b>55</b> <b>57</b> <b>72</b>	
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>66</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio</li><li>- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar</li></ul>	<b>70</b> <b>61</b>	
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>69</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"</li><li>- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad</li></ul>	<b>70</b> <b>69</b>	
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>70</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</li></ul>	<b>70</b>	

 NIT. 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	<b>PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH</b>	

### **ORIENTACIONES PARA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

La gestión estratégica del talento Humano abordado desde El modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) define el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para cumplir con la misión y responder a las demandas de los ciudadanos.

Desde esta misma orientación, la gestión estratégica del talento humano es 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.

 NIT. 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	<b>PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH</b>	

### PLAN ESTRATEGICO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO



De acuerdo con las directrices establecidas por el departamento administrativo de la función pública DAFP se elabora el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Alcaldía del Municipio de San José de Guaviare.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, las fechas de ejecución, los recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye, entre otros, los siguientes componentes:

- ✓ Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Plan de Bienestar social, Estímulos e Incentivos.
- ✓ Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- ✓ Plan Anual de Vacantes.

Para ello se definieron las siguientes estrategias:

- Fortalecer las competencias y habilidades de los colaboradores de la entidad mediante el plan institucional de capacitación.
- Capacitar el personal brindando una oportuna inducción y reinducción.
- Motivar el equipo de colaboradores a que desempeñen de forma eficaz, eficiente con sentido de pertenencia y compromiso mediante el plan de bienestar social, estímulos e incentivos, permitiendo así dar mejoramiento al clima laboral.
- Fortalecer el plan de seguridad y salud en el trabajo, permitiéndole a todos los funcionarios tener conocimiento de la normatividad.
- Implementar y divulgar el código de integridad fomentando los valores institucionales, permitiendo una mejor calificación en la evaluación de desempeño.
- Establecer actividades de esparcimiento, logrando establecer mejoría en los canales de comunicación, integración entre los funcionarios, logrando así un excelente clima laboral dentro de la Alcaldía de San José del Guaviare.

 NIT. 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	<b>PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH</b>	



## POLITICAS DE GESTION TALENTO HUMANO

Con el despliegue de un modelo de Talento Humano, ágil, eficiente, y alineado con el proceso de transformación de la Gestión Pública, se galardarán los desempeños individuales e institucionales, a través de la compensación e incentivos que permitan estimular a los servidores que demuestren un alto rendimiento.

La Alcaldía Municipal de San José del Guaviare, se compromete a mantener un Talento Humano competente con sentido de compromiso y pertenencia hacia la Administración, afianzada en la ética, los valores y el crecimiento personal, bajo buenas prácticas de manejo y usos eficiente de los recursos, a través de la compensación e incentivos que permitan estímulos a los servidores que demuestren un alto rendimiento con la obtención de los resultados esperados.

Dando cuenta de la importancia de los Servidores Públicos en el desarrollo de la función pública de la Administración Municipal, la entidad se compromete a cumplir las siguientes políticas:

- ✓ Generar espacios que integren a las diversas dependencias mejorando la comunicación y coordinación de funciones entre los Servidores Públicos.
- ✓ Los derechos de los Servidores Públicos se protegen con el desarrollo de condiciones justas y equitativas en el ambiente laboral.
- ✓ Los servidores públicos de la Administración, conjuntamente con el Directivo de cada área, realizarán de manera mensual auto evaluación de resultados de la Gestión con su equipo de trabajo (Grupo Primario) en función de los objetivos y los resultados esperados de conformidad con los Planes y Proyectos acorde con el Plan de Desarrollo.
- ✓ Todos y cada uno de los servidores públicos se comprometen a velar por la implementación, puesta en marcha, mantenimiento y ajustes al Sistema de Control Interno de la Administración Municipal.
- ✓ Los Servidores Públicos del Municipio de San José del Guaviare, actúan con responsabilidad e integridad en el cumplimiento de la legislación y las normas, logrando los objetivos trazados en los planes para la comunicad en general, con una adecuada utilización de los recursos humanos, técnicos y financieros.

 NIT. 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	<b>PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH</b>	



### **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

La formación y capacitación de los servidores públicos tiene como principal objetivo el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales, buscando el mejoramiento de la prestación de los servicios, tendientes a fortalecer la capacidad de gestión de la entidad.

En consecuencia, la capacitación del servidor público deberá ser una de las principales estrategias para garantizar la competitividad de la entidad, teniéndose muy presente que el aprendizaje sólo se convertirá en competencia, cuando el servidor sea capaz de transferir dicho aprendizaje para enfrentar y resolver situaciones nuevas y de agregar valor a los procesos en los cuales interviene.

Por lo anterior, la Administración Municipal de San José del Guaviare orientará a través del Plan Institucional de Capacitación al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos de la entidad en niveles de excelencia que permita el desarrollo eficiente de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios, de acuerdo con los instrumentos desarrollados y parámetros de la ESAP y DAFP. Para ello, la Alcaldía desarrollará las siguientes acciones:

- ✓ Elaborar anualmente el diagnóstico institucional de necesidades y requerimientos de capacitación y formación.
- ✓ Actualizar anualmente el Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Ejecutar el programa anual de capacitación y formación, de acuerdo a las necesidades, al plan adoptado a nivel institucional y al plan nacional de formación y capacitación.
- ✓ Evaluar y hacer seguimiento del plan y programas de capacitación para medir los indicadores de impacto y análisis de resultados.

 NIT. 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	<b>PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH</b>	

### **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS**



El objetivo del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Administración Municipal es propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los funcionarios con su entidad.

Como resultado de su implementación se busca generar un clima organizacional que aumente la motivación de los servidores públicos y logre que se mantengan relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo al incremento de la productividad y al logro de la misión institucional.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Administración Municipal de San José del Guaviare se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal para el fortalecimiento de las competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.



Para la elaboración del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía Municipal se desarrollarán las siguientes fases:

- ✓ Elaborar anualmente el diagnóstico institucional de necesidades y requerimientos de bienestar social.
- ✓ Actualizar anualmente el Programa de Bienestar Social, teniendo en cuenta las necesidades de los funcionarios en cuestiones de recreación esparcimiento, arte y cultura, deporte y clima organizacional entre otros.
- ✓ Ejecutar el programa anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
- ✓ Otorgar los Estímulos e Incentivos a los servidores públicos o equipos de trabajo que cumplan los requisitos de selección, previamente establecidos en el Plan.
- ✓ Evaluar y hacer seguimiento al programa de bienestar social, estímulos e incentivos para medir los indicadores de impacto y análisis de resultados

 NIT. 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b> <b>PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL</b>	 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH</b>	

## CRONOGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

PROGRAMAS	ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
Protección y Servicios Sociales	Conmemoracion Día de la mujer y del hombre												
	Celebracion Día del niño												
	Celebracion Día de la Familia												
	Día de la Secretaria												
	Día del servidor público												
	Feria de vivienda												
	Día del municipio												
	Boletas de cine												
	Novenas navideñas												
Programa de Seguridad Social	Feria de servicios Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, ARL y Caja de Compensación Familiar												
	Actividades en articulación con la ARL Positiva y la Nueva EPS												
Programa de Recreación y Deportes	Caminatas ecológicas												
	Planes de un día												
	Salidad pedagógica												
	Competencias Deportivas												
Medición del clima Laboral	Actividad de integracion - despedida fin de año												
Programa de pre pensionados	Reconocimiento a la trayectoria laboral												
Programa de Promoción y Prevención en Salud: SG-SST	Exámenes médicos ocupacionales de audiometría y visión												
	Brigadas de vacunación												
	Semana de hábitos y estilos de vida saludables												
Salario Emocional	Descanso por tiempo compensado en semana santa												
	Descanso remunerado por Cumpleaños de funcionarios												

 NIT. 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	<b>PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH</b>	



### PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que tiene como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, para que la entidad pueda programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y así contar con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

Mediante los artículos 14 y 15 de la Ley 909 de 2004, se establece la elaboración del Plan Anual de Vacantes, con el propósito de ser utilizado para la planeación del talento humano, la formulación de políticas, la racionalización y optimización de los procesos de selección y la obtención oportuna de los recursos que éstos implican. Así mismo, sirve para proporcionar al Departamento Administrativo de la Función Pública información que le permita definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las instituciones públicas y del estado colombiano.

Para el estudio de necesidades, una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual de la Administración Municipal, la Secretaría Administrativa y de Desarrollo Social coordinará la elaboración del diagnóstico de los recursos requeridos, con la participación activa del nivel directivo de todas las dependencias, tomando como marco de referencia los siguientes aspectos: las políticas institucionales, los planes, programas y proyectos tanto de la entidad como de cada dependencia, el Manual de Funciones, las responsabilidades de cada área y la planta de personal de la entidad.



 NIT. 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	<b>PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH</b>	

### PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) tiene los siguientes objetivos:

- ✓ Mejorar el nivel de respuesta de la brigada de emergencias y grupos de apoyo frente a emergencias.
- ✓ Valorar la exposición de la población trabajadora a los principales riesgos (Psicosocial, osteomuscular, caídas a nivel, deportivo y tránsito).
- ✓ Obtener un acompañamiento profesional especializado para la gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.



La normatividad aplicable es la siguiente:

- ✓ Decreto 1443 de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST).
- ✓ Decreto 1295 de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- ✓ Resolución 1016 de 1989, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

La Administración Municipal tiene como objetivo formular y desarrollar un programa orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones de capacitación, prevención, protección y bienestar en relación con la integridad física y psicológica de los empleados preservándolos de los riesgos de salud inherentes a sus funciones, entorno físico y ambiente laboral, conforme a las disposiciones legales vigentes. Para ello se desarrollarán las siguientes acciones:

- ✓ Elaborar y/o actualizar anualmente el diagnóstico institucional de riesgos, condiciones ambientales de trabajo, necesidades y requerimientos de seguridad industrial y salud ocupacional.
- ✓ Elaborar y/o actualizar el programa de salud y seguridad en el trabajo.
- ✓ Ejecutar los programas anuales de capacitación, protección, seguimiento y evaluación del programa de salud y seguridad en el trabajo.

Previamente, sujeto a revisión y ajuste anual, el plan incluye las siguientes actividades:

 NIT. 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	<b>PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH</b>	

- ✓ Capacitación al COPASST
- ✓ Elección del Comité De Convivencia Laboral
- ✓ Estrategias para la prevención del Accidente de Trabajo.
- ✓ Capacitación y conformación de Grupos de Apoyo, Comité de Emergencias.
- ✓ Simulacro.

### PRESUPUESTO

- ✓ El municipio de San José del Guaviare, asignará el presupuesto necesario dentro de los límites de austeridad del gasto, para el cumplimiento del Plan Estratégico para el de sus servidores públicos.

<b>Elaboró:</b> Dolly Esperanza Restrepo Toro	<b>Revisó:</b> Albeiro Miguel Arroyo Arroyo	<b>Aprobó:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño
<b>Cargo:</b> Técnico Administrativo	<b>Cargo:</b> Secretario Administrativo y	Acta: No 001 29/01/2024
<b>Firma:</b>	<b>Firma:</b>	