



ALCALDÍA MUNICIPAL DE
FONSECA
NIT: 892.170.008-3



Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) Vigencia 2026

ALCALDIA MUNICIPAL DE FONSECA

 (+57) 5 775 69 50  alcaldia@fonseca-guajira.gov.co

 Calle 12 No. 18 - 05, Palacio Municipal, Fonseca - Guajira.



Contenido

Marco Normativo.....	3
Política	5
Alcance	5
Objetivo.....	5
Objetivos Específicos	6
Propósito	6
Componentes	6
Marco Conceptual	7
Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano	7
Desarrollo Plan estratégico	8
Ejes Temático para el año 2026	16
Plan Anual de Vacantes	18
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	19
Plan Institucional de Capacitaciones	20
Programa de Inducción y Reinducción	21
Programa de Bienestar	22

Índice de Tablas

Dimensiones MIPG	8
Dimensiones de Talento Humano	9
Ejes Temáticos	16
Necesidades de Capacitación	18
Gestión de Cambio a una nueva cultura organizacional	17
Plan Institucional de Capacitaciones.....	19



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO MUNICIPIO DE FONSECA LA GUAJIRA VIGENCIA 2026

1. Estratégico de Talento Humano – PETH vigencia 2026

MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía de Fonseca, esta basado en la leyes, decretos y normativas vigentes a nivel Nacional, que enmarcan el bienestar del servidor público, seguimiento y cumplimiento de los derechos laborales y la seguridad social, promoviendo la equidad, la inclusión y el respeto por los principios éticos en la gestión pública. Es así como a través de estas acciones se enmarcan las estrategias y actividades a desarrollar dando cumplimiento a los objetivos instituciones.

TIPO	AÑO	DESCRIPCION
Ley	909 de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
Decreto	1832 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
Decreto	1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Decreto	1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
Ley	1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo



Decreto	682 de 2001	(Por medio del cual se establecen los lineamientos teóricos y filosóficos para la elaboración y ejecución del Plan Anual de Capacitación en los organismos estatales).
Decreto	1227 de 2005	expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
Decreto	2539 de 2005	Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Ley	1064 de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Circular	Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional
Resolución	312 de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.
Decreto	1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Ley	1811 de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
Acuerdo	565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.
Código de Integridad	2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Decreto	1499 de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Decreto	2539	expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Resolución	415 de 2003	expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para actualizar el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.
Decreto	122 de 2025	Por el cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, para los empleos que conforman la planta de personal.
Decreto	1499 – 2017 MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1
Resolución	0312 de 2019	Por el cual se define los estándares mínimos de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST



Decreto	894 de 2017	Dicta 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
Ley	1857 de 2017	Dicta 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
Decreto	815 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.
Acuerdo	CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba
Decreto	1800 de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

Política MIPG Asociada:

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

Adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra alineado con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG, enmarcada en la Dimensión de Talento Humano, constituyéndose en el principal instrumento de planeación para fortalecer las capacidades institucionales, el desempeño organizacional y la generación de valor público.

Asimismo el PETH se articula e integra al Plan de Acción Institucional en el marco del MIPG, y se operacionaliza a través de instrumentos como el Plan Institucional de Capacitación, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Programa de Bienestar e Incentivos, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como con el Código de Integridad y el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, garantizando coherencia con el Plan de Desarrollo Territorial y el fortalecimiento de la capacidad institucional.

Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía de Fonseca inicia con la identificación de las necesidades específicas de cada uno de sus planes y establece el seguimiento y control de las actividades ejecutadas en el marco del mismo. En consecuencia, este plan se aplica a los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

Objetivo General

(+57) 5 775 69 50 alcaldia@fonseca-guajira.gov.co

Calle 12 No. 18 - 05, Palacio Municipal, Fonseca - Guajira.



Contribuir con el desarrollo integral de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Fonseca, fortaleciendo los principios de integridad y legalidad como pilares fundamentales para el buen desarrollo de las actividades laborales y comportamentales de cada uno de los servidores, procurando así un adecuado ambiente de trabajo que posibilite el lograr los objetivos establecidos dentro de la institucionales.

Objetivos Específicos

- Desarrollar el Plan de Bienestar, Incentivos y estímulos, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Fortalecer la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) mediante acciones de prevención, promoción del autocuidado y control del riesgo, orientadas a la protección de la integridad física y mental de los servidores públicos.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Consolidar la implementación de la Política de Integridad y promover el fortalecimiento de la cultura organizacional, fomentando comportamientos éticos, transparentes y orientados al servicio a la ciudadanía.
- Fortalecer los sistemas de información y los mecanismos de análisis de datos, asegurando la disponibilidad de información oportuna, confiable y pertinente para la toma de decisiones estratégicas.

Propósito

Desarrollar estrategias destinadas a fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes de nuestro talento humano, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y su rendimiento laboral conservando un entorno de trabajo saludable, seguro, dinámico y flexible que permita a nuestros colaboradores expandir sus habilidades y experiencia en beneficio de nuestra entidad.



Componentes

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual enfatiza en la necesidad de contribuir a la construcción del Estado que queremos plasmado en la Constitución Política de 1991 un Estado unitario, pluralista, democrático, participativo y descentralizado orientado al cumplimiento de los fines esenciales para garantizar el bienestar general. Lo anterior se logra mediante procesos de formación y capacitación y bienestar laboral que se desarrollen en las entidades del Estado con los servidores públicos, a fin de preservar e incrementar el mérito garantizando la actualización de conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias laborales para responder a las permanentes y crecientes exigencias de la sociedad.

Las competencias laborales se constituyen en el eje de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio más allá de los requerimientos de un cargo específico. El Bienestar Laboral compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece reconociendo además que forma parte de un entorno social. El Bienestar Laboral de los trabajadores al servicio del Estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio. La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de Gestión Humana, 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. La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más



bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de elementos del

Tabla 5 Dimensiones MIPG.

Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

marca en las
ón y Gestión –
s efectivas que
bla:

Fuentes: Gestión Humana de Función Pública

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde el Grupo de Gestión Humana que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG.

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde el Grupo de Gestión Humana que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:



Tabla 6 Dimensiones talento humano.

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores, contratistas y pasantes.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.	Desarrollo	D2		
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Función Pública (según el riesgo).	Planeación/ Desarrollo	D2		
			Desarrollar el programa de pausas activas.	Desarrollo	D2	SGSST
	Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas,	Planeación	D2	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.



Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		recreativas y de esparcimiento cultural.				
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.	Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores y contratistas
		Elaborar e implementar Programa de Vigilancia Epidemiológica (Visual y Auditivo).	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratista y pasantes
		Gestionar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.	Desarrollo	D3	SGSST/ Bienestar	Servidores
		Proveer las vacantes en el marco del concurso de méritos.	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Servidores
	Salario emocional	Difundir e implementar estrategias de Salario Emocional	Planeación / Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores



Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		Socializar el Programa Servimos.	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación	D2, D3	Bienestar	Servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.
		Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales a través del programa Estado Joven o en la modalidad de convenio.	Ingreso	D2, D5	Pasantes	Pasantes
		Analizar semestralmente la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	D2, D4	Retiro	Servidores



Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.	Planeación	D2, D4	PIC	
		Aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo	D2, D4	EDL	
	Bienestar del talento	Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	D2	PIC	Servidores
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores
	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y	Desarrollo	D2, D3	PIC		



Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		Capacitación, e incluirlas en el PIC.				
		Gestionar actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
		Aplicar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	D4	Retiro	Servidores
	Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Planta Global y Temporal del Departamento.	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidores
		Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas	Desarrollo	D2	PIC	



Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.				
		Implementar estrategias que promuevan la participación de los servidores públicos en el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	D2	PIC	
		Implementar los mecanismos y herramientas dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para la transferencia de conocimiento.	Retiro	D2, D6	Retiro	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en temas de	Desarrollo	D2, D5, D7	Talento Humano	Servidores



Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		servicio al ciudadano.				
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Gestionar la dotación de vestido y calzado para los servidores públicos.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Nómina	
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	D2, D3, D7	Talento Humano	
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	Servidores
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Ingreso	D2, D7	Vinculación	

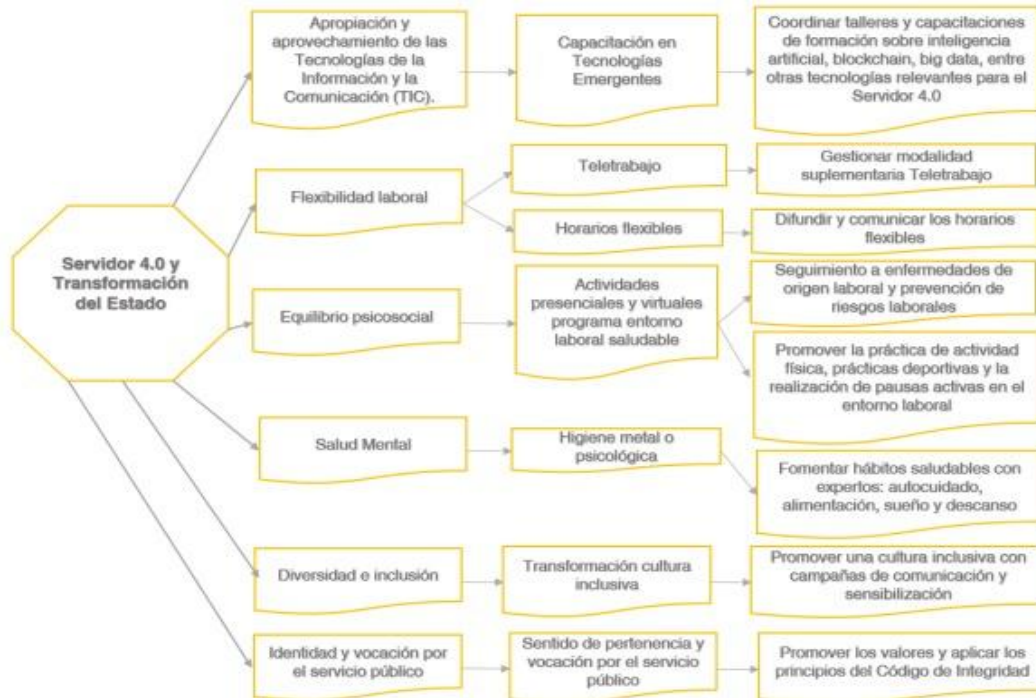


Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Entendiendo o personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP	
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	

Ejes Temáticos Para el año 2026

En articulación en el plan estratégico de la Entidad y talento humano se ha presentado la propuesta de trabajar dos ejes temáticos para la vigencia 2026.

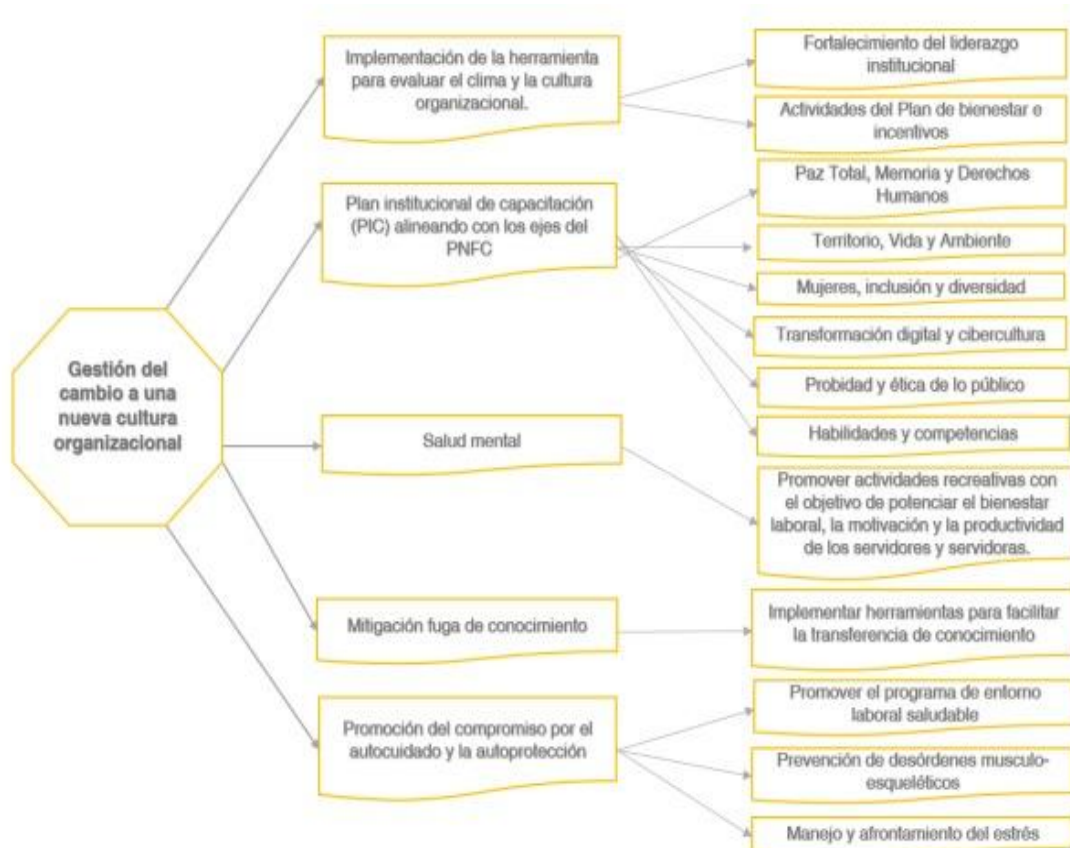
Servidor 4.0 Transformación del Estado



Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública.



Gestión del Cambio a una nueva Cultura Organizacional



Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

Planes y Programas de Talento Humano 2026

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad.

Estos planes se desarrollarán así:

(+57) 5 775 69 50 alcaldia@fonseca-guajira.gov.co

Calle 12 No. 18 - 05, Palacio Municipal, Fonseca - Guajira.



Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

Objetivo:

Vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en modalidad abierto y ascenso a través de la CNSC. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

La planta de personal en de la Alcaldía de Fonseca está conformada con un total de Veinticinco (26) empleos, los cuales conforman los diferentes cargos de la planta global.

NIVEL	CARGOS
DIRECTIVO	6
PROFESIONAL	13
TECNICO	3
ASISTENCIAL	3
TOTAL	26

Fuente: Gestión de Talento Humano Alcaldía de Fonseca

Plan de Bienestar e Incentivos

Objetivo:

Diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:



- Actividades Pre pensionados
- Estrategia Salario Emocional
- Actividades de Convivencia Institucional asociadas al Código de Integridad
- Estrategia de recreación y deportes
- Programa entorno laboral saludable
- Actividades socio – culturales
- Programa de reconocimiento e incentivos

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo:

Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Alcaldía Municipal de Fonseca, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores, contratistas y estudiantes en práctica de la Entidad y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

De esta manera, se implementarán programas enfocados en múltiples áreas: actividad física, equilibrio entre vida laboral y personal, alimentación saludable, salario emocional, desarrollo del liderazgo basado en valores, mejora del entorno físico y medidas preventivas de riesgos (a través de exámenes médicos, intervención en riesgos prioritarios como el psicosocial y el ergonómico-biomecánico). El objetivo principal de estos programas es fomentar una cultura entre los servidores que promueva tanto el bienestar como la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, todo ello basado en el autocuidado y la protección personal.



Plan Institucional de Capacitación

Objetivo:

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Con el propósito de alcanzar nuestros objetivos, las capacitaciones programadas para el año 2026, en línea con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), se centrarán en los siguientes ejes temáticos dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2023-2030 de Función Pública:

Tabla 8 Actividades PNFC.

Número	Eje temático	Descripción (PNFC)
1	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Este eje se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.
2	Territorio, Vida y Ambiente	Está eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.
3	Mujeres, inclusión y diversidad	Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo.
4	Transformación digital y cibercultura	La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.
5	Probidad, ética e identidad de lo público	El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio.
6	Habilidades y competencias	La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado.

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030



PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Está dirigido a iniciar al trabajador en su integración a la cultura organizacional, en lo que tiene que ver con el sistema de valores, formación ética, servicio público, la organización y las funciones del Estado, la misión de la entidad y las funciones de su dependencia entre otros aspectos.

PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

Se trata de actualizar y enterar a los trabajadores acerca de reformas en la organización del Estado y sus funciones informarles sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

CLIMA ORGANIZACIONAL

La Administración Municipal fortalecerá el Clima Organizacional con la ejecución de algunos proyectos como es el Trabajo en Equipo, Liderazgo, Toma de Decisiones, Motivación hacia el Trabajo, manejo del estrés, calidad del servicio, al igual que aspectos de tipo recreacional y de motivación.

Evaluación de Plan

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a). Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia.

Adicionalmente se establece que frente a todos los programas de capacitación se llevará a cabo una evaluación-opcional, tanto del material del programa, como de la asimilación y aplicación de contenidos por parte de los participantes, de igual manera cada participante deberá remitir a la Oficina de Talento Humano las evidencias en el logro de los objetivos de la capacitación. Las evidencias serán tomadas como base para los futuros programas de capacitación y estarán incorporadas en una AZ de evidencias.



PROGRAMAS DE BIENESTAR

Se quiere coadyuvar en el proceso de capacitación, implementar programas de bienestar para el fortalecimiento individual y colectivo de los funcionarios, con la formación de actitudes deportivas, de recreación, de buenos hábitos de higiene, seguridad industrial y medicina preventiva, que vincule tanto al funcionario, como a su familia.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios de las políticas, planes y programas de capacitación, los trabajadores que pertenecen a la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Fonseca. De esta manera se aspira tener una cobertura de capacitación del 100% del personal contando para ello con las asignaciones presupuestales correspondientes.

HORARIO

Este plan de capacitación también contiene unas políticas de manejo del tiempo en los que tanto el empleador como el servidor público aporten un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera de la jornada laboral establecida.

ESTRATEGIAS

Para cumplir con sus propósitos, es preciso que la formación y capacitación obedezca a una serie de condiciones o directrices básicas:

- Formación en Conocimientos a través de Programas de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.
- Formación y Desarrollo de Competencias Laborales mediante la aplicación de distintas técnicas pedagógicas.
- Obligatoriedad de asistencia a los programas de formación, Capacitación y Bienestar Laboral.
- Participación en programas técnico-académicos, relacionados con las funciones del respectivo cargo.
- Cumplimiento de la intensidad horaria establecida para cada programa de formación, Capacitación y Bienestar Laboral.
- Puntualidad.
- Aplicación y transferencia del conocimiento en el desempeño de sus funciones o responsabilidades.
- Seguimiento y verificación de la transferencia del conocimiento.
- Participación activa en las evaluaciones de los programas de formación, Capacitación y Bienestar Laboral.



- Justificación de Inasistencias.
- Cofinanciación de Programas de formación, Capacitación y Bienestar Laboral.
- Programas de Formación con aplicaciones prácticas.
- Participación de Formadores Internos y Externos.
- Elaboración y presentación de programas de formación por cada Formadorseleccionado.
- Medición del Impacto de cada Programa de Formación con la coordinación de los responsables de los procesos.

Algunas de las estrategias a tener en cuenta, son entre otras las siguientes:

Memorandos, Instructivos metodológicos, Formatos, Circulares. Etc.

PLANEACIÓN

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se desarrollarán las siguientes actividades:

Plan de Formación y Capacitación. Se presentan los siguientes programas:

- Inducción.
- Re inducción.
- Capacitación en las áreas identificadas.
- Fortalecimiento y actualización de conocimientos específicos para cada cargo.
- Charlas y seminarios para generar espacios de reflexión, dialogo y ampliación de conocimientos, donde podrán intervenir los funcionarios y comunidad en general.
- Charlas para manejo del clima organizacional.

Plan de Bienestar. Con los siguientes programas:

- Medicina Preventiva.
- Higiene y Seguridad Industrial
- Deportes.
- Recreación.
- Cultura



ALCALDÍA MUNICIPAL DE
FONSECA
NIT: 892.170.008-3



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2026