

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 1 de 17
		CODIGO: TH.FO.002
	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y  EVALUACION DE LA POLITICA GESTION  ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
FECHA DE PROBACIÓN: 21/05/2024		

## CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO – VALLE DEL CAUCA



### INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

Elaborado Por: Martha Cecilia Saldaña Saldaña  
Asesora Externa MIPG

**Cartago, Vigencia 2024**

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 2 de 17
		CODIGO: TH.FO.002
	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y  EVALUACION DE LA POLITICA GESTION  ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
FECHA DE PROBABIÓN: 21/05/2024		

## INTRODUCCION

El Concejo Municipal de Cartago reconoce la importancia de contar con un recurso humano altamente capacitado, motivado y comprometido para cumplir con su misión, visión y objetivos estratégicos. En este contexto, se han implementado diversas políticas y prácticas de gestión del talento humano destinadas a fortalecer el desarrollo profesional, el bienestar y la satisfacción de sus colaboradores.

Este informe tiene como objetivo principal analizar y evaluar el desempeño de la política de gestión estratégica del talento humano del Concejo Municipal de Cartago durante el periodo 2023. Para ello, se examinarán diversos aspectos relacionados con el reclutamiento y selección de personal, la formación y desarrollo, la evaluación del desempeño, el clima laboral, entre otros.

A través de este análisis detallado, se pretende identificar los logros alcanzados, así como las áreas de oportunidad y los desafíos pendientes en materia de gestión del talento humano. Con base en estas evaluaciones, se propondrán recomendaciones y acciones estratégicas orientadas a optimizar y fortalecer la gestión del capital humano en el Concejo Municipal de Cartago, contribuyendo así a su crecimiento y excelencia institucional.

### INFORME EVALUATIVO DE LA OPERATIVIDAD DE LA POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

#### 1. OBJETIVO:

El objetivo principal de este informe es realizar un seguimiento y evaluación exhaustiva de la política de gestión estratégica del talento humano del Concejo Municipal de Cartago durante el periodo 2023. Para ello, se llevará a cabo un análisis detallado de diversos aspectos relacionados con la gestión del recurso humano, con el fin de identificar los logros alcanzados, las áreas de mejora y los desafíos enfrentados por la organización en este ámbito.

Además, el informe tiene como propósito generar recomendaciones y acciones estratégicas orientadas a optimizar y fortalecer la gestión del talento humano en el Concejo Municipal de Cartago, con el objetivo de contribuir a su crecimiento, desarrollo y excelencia institucional en el futuro.

#### 2. ALCANCE DE LA EVALUACIÓN:

El alcance de esta informe abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, en relación con la política de gestión estratégica del talento humano del Concejo Municipal de Cartago.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 3 de 17
		CODIGO: TH.FO.002
	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
FECHA DE PROBACIÓN: 21/05/2024		

Se analizarán diversas áreas y aspectos relacionados con la gestión del recurso humano, incluyendo pero no limitándose a:

**Reclutamiento y selección de personal:** Evaluación de los procesos de reclutamiento y selección llevados a cabo durante el periodo, incluyendo la efectividad de las estrategias de atracción de talento y la adecuación de los perfiles a las necesidades organizacionales.

**Formación y desarrollo:** Análisis de las actividades de formación y desarrollo profesional ofrecidas a los empleados, así como su impacto en el desarrollo de habilidades y competencias requeridas para el desempeño eficaz de sus funciones.

**Evaluación del desempeño:** Evaluación de los sistemas y herramientas utilizados para la evaluación del desempeño de los empleados, así como el análisis de los resultados obtenidos y su utilización para la toma de decisiones relacionadas con la gestión del talento humano.

**Clima laboral:** Análisis del clima laboral en el Concejo Municipal de Cartago, incluyendo la percepción de los empleados sobre el ambiente de trabajo, el nivel de satisfacción laboral y la identificación de áreas de mejora para promover un entorno laboral positivo y motivador.

**Políticas y prácticas de bienestar:** Evaluación de las políticas y prácticas implementadas para promover el bienestar y la calidad de vida de los empleados, incluyendo programas de salud, seguridad laboral, conciliación vida laboral y personal, entre otros.

**Desafíos y oportunidades:** Identificación de los principales desafíos y oportunidades relacionados con la gestión del talento humano en el Concejo Municipal de Cartago, así como la propuesta de acciones y recomendaciones para abordarlos de manera efectiva.

Es importante destacar que el alcance de este informe se limita específicamente al análisis de la gestión estratégica del talento humano durante el periodo 2023 y no incluye otros aspectos de la gestión organizacional del Concejo Municipal de Cartago.

### 3. MARCO NORMATIVO:

- Circular Externa 100-024 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Ley 87 de 1993 y sus normas reglamentarias.
- Ley 1753 de 2015, Artículo 133 en lo relacionado con el sistema de Gestión.
- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión V5, de 2023
- Ley 2016 de 27 de febrero de 2020, se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones, parágrafo del artículo 1.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 4 de 17
		CODIGO: TH.FO.002
	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y  EVALUACION DE LA POLITICA GESTION  ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
FECHA DE PROBACIÓN: 21/05/2024		

- Código de Integridad, Antecedentes, construcción y propuestas para su implementación, publicada por el DAFP, marzo 2018.
- Guía para de las mejores prácticas frente al rol de las oficinas de control interno, auditoría interna o quien hace sus veces, en tiempo de crisis, Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Guía para la administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas– DAFP, Versión 4. y 6.
- Decreto 1499 del 2017 “por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector Función Pública.
- Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano, (DAFP).

#### 4. FUENTES DE INFORMACIÓN:

Para llevar a cabo el análisis y evaluación de la política de gestión estratégica del talento humano del Concejo Municipal de Cartago durante el periodo 2023, se utilizaron diversas fuentes de información, entre las cuales se pueden incluir:

Documentación interna: Se recopiló y analizó toda la documentación interna relacionada con la gestión del talento humano, como políticas y procedimientos de recursos humanos, informes de evaluación del desempeño, registros de capacitación y desarrollo, entre otros.

Entrevistas y encuestas: Se realizaron entrevistas y encuestas a empleados, líderes y directivos del Concejo Municipal de Cartago para recabar información sobre sus percepciones, experiencias y opiniones en relación con la gestión del talento humano.

Datos de recursos humanos: Se utilizó datos y estadísticas de recursos humanos, como la tasa de rotación de personal, la tasa de ausentismo, la evaluación del desempeño, el nivel de satisfacción laboral, entre otros, para evaluar el rendimiento y la efectividad de las políticas y prácticas de gestión del talento humano.

Informes de gestión: Se revisaron informes de gestión y reportes de actividades relacionadas con la gestión del talento humano elaborados por el área de recursos humanos o por otros departamentos de la organización.

Bases de datos externas: Se utilizaron bases de datos externas, investigaciones y estudios relacionados con las mejores prácticas en gestión del talento humano para obtener información relevante y comparar el desempeño del Concejo Municipal de Cartago con el de otras organizaciones similares.

Normativa y legislación: Se consultó la normativa y legislación laboral vigente en el ámbito local, nacional e internacional para asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables en materia de gestión del talento humano.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 5 de 17
		CODIGO: TH.FO.002
	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y  EVALUACION DE LA POLITICA GESTION  ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
FECHA DE PROBACIÓN: 21/05/2024		

Análisis de tendencias: Se analizaron tendencias y desarrollos en el campo de la gestión del talento humano, como cambios demográficos, avances tecnológicos, nuevas prácticas de reclutamiento y selección, entre otros, para identificar oportunidades y desafíos emergentes.

Al utilizar estas fuentes de información de manera integrada y complementaria, se obtuvo una visión completa y precisa de la situación actual de la gestión del talento humano en el Concejo Municipal de Cartago y se identificaron áreas de mejora y oportunidades de desarrollo para el futuro.

#### **5. LIMITACIONES:**

En el desarrollo de este seguimiento, no se presentaron limitaciones. En el ejercicio del presente informe, la Presidencia del Concejo Municipal remitió en los términos y condiciones la información solicitada, hecho que afianzó el avance de este.

#### **6. METODOLOGÍA Y DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN:**

Para la evaluación del Plan Estratégico de Talento humano; se realizó un ejercicio de contraste entre los lineamientos descritos en la Circular Externa 100-024 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública y los criterios utilizados para la formulación del Plan de Gestión Estratégico del Talento Humano; en cuanto al cumplimiento de las actividades suscritas en el Plan de acción, respecto a las líneas de capacitación, bienestar e incentivos y política de integridad, se aplicaron técnicas de consulta y verificación de la página web del Concejo Municipal. La anterior evaluación, objeto de verificación en este informe, se estableció en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 29 de diciembre de 2023.

#### **7.1 DIMENSIÓN TALENTO HUMANO**

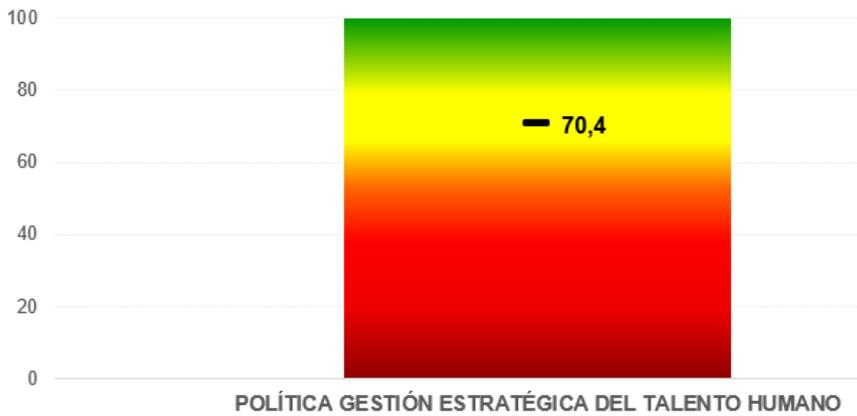
##### **7.1.1 POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

#### **Diagnóstico:**

El diagnóstico implica el análisis detallado de los resultados obtenidos a través de la matriz de autodiagnóstico de la política de gestión del Talento Humano aplicado al Concejo Municipal. Este análisis se centra en evaluar y comprender la situación actual de la gestión del talento humano en la organización, identificando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en relación con las prácticas y políticas implementadas. A través de este proceso de diagnóstico, se busca obtener una comprensión clara de los desafíos y áreas de mejora en la gestión del talento humano, con el objetivo de desarrollar estrategias y acciones efectivas para optimizar el desempeño y el desarrollo del capital humano en el Concejo Municipal.

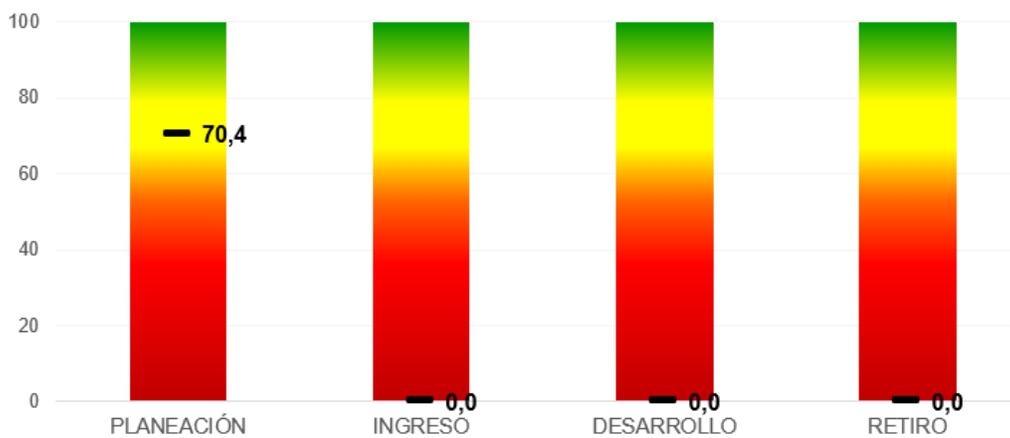
	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 6 de 17
		CODIGO: TH.FO.002
	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y  EVALUACION DE LA POLITICA GESTION  ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
FECHA DE PROBACIÓN: 21/05/2024		

**GRÁFICA No. 1 RESULTADOS GESTION ESTRATEGICA DEL  
TALENTO HUMANO  
CALIFICACION TOTAL VIGENCIA 2023**



Según la metodología del DAFP, al interpretar los resultados, la calificación total de esta política es de 70.4 sobre 100, lo que sitúa al Concejo Municipal de Cartago-Valle en un nivel de madurez básico operativo alto. Este nivel implica que la Corporación cumple con los mínimos establecidos por la normatividad. Ha implementado prácticas exitosas. Ha contemplado actividades pertinentes dentro de su gestión de talento humano, pero aún existen un margen amplio de oportunidades de mejoramiento.

**GRÁFICA No. 2 RESULTADOS CATEGORIAS POR COMPONENTES  
CALIFICACION TOTAL VIGENCIA 2023**



El análisis de la segunda gráfica revela una variedad de resultados significativos en relación con los diferentes componentes de la gestión del talento humano. Se observa que el componente de Planeación alcanza un nivel de madurez considerado como "consolidación", lo que indica un

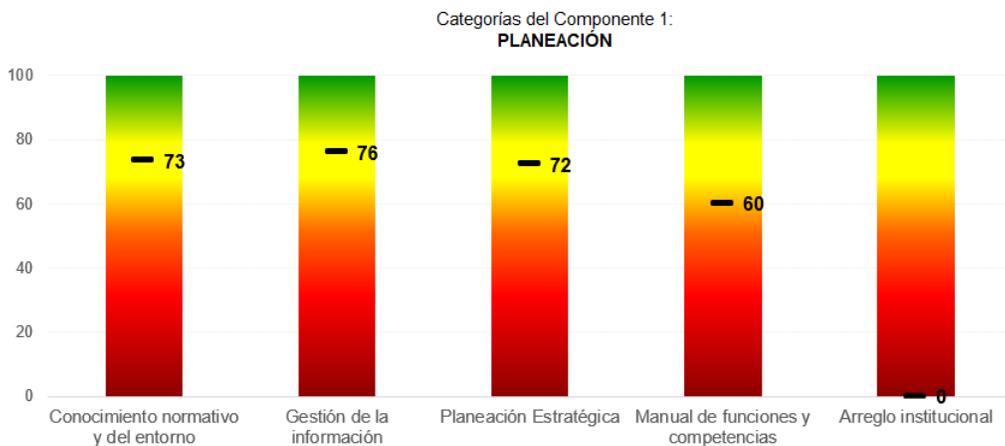
	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 7 de 17
		CODIGO: TH.FO.002
	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y  EVALUACION DE LA POLITICA GESTION  ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
FECHA DE PROBACIÓN: 21/05/2024		

grado satisfactorio de desarrollo y ejecución de estrategias y planes relacionados con la gestión del talento humano, respaldado por un puntaje de 70.4.

Sin embargo, se destacan preocupaciones significativas en relación con los componentes de Ingreso, Desarrollo y Retiro. Estos tres componentes registran puntajes de 0%, lo que sugiere una falta de implementación o efectividad en las estrategias y prácticas relacionadas con el reclutamiento y selección de personal (Ingreso), el desarrollo profesional y la capacitación (Desarrollo), y la gestión de la transición de los empleados fuera de la organización (Retiro).

Estos hallazgos indican áreas críticas de mejora dentro del ámbito de la gestión del talento humano en el Concejo Municipal, especialmente en lo que respecta a los procesos de ingreso, desarrollo y retiro de los empleados. Se recomienda una revisión exhaustiva de las políticas, prácticas y procesos relacionados con estos componentes para identificar las causas subyacentes de los bajos puntajes y desarrollar estrategias efectivas para abordar estas deficiencias y mejorar el desempeño global de la gestión del talento humano en la organización.

### GRÁFICA No. 3 RESULTADOS CATEGORIAS DEL COMPONENTE 1: PLANEACION - VIGENCIA 2023



Análisis de las cinco categorías del Componente de Planeación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano:

La Gestión de la Información registra un alto nivel de cumplimiento, alcanzando el 76% en el Componente de Planeación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Este resultado se debe a la existencia de un mecanismo que permite la visualización en tiempo real de la planta de personal y la generación de reportes.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 8 de 17
		CODIGO: TH.FO.002
	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y  EVALUACION DE LA POLITICA GESTION  ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
		FECHA DE PROBACIÓN: 21/05/2024

En segundo lugar, con un cumplimiento del 73%, se encuentra el conocimiento normativo y del entorno. Este aspecto es fundamental ya que incluye la comprensión del propósito y funciones de la entidad, la integración de la planeación estratégica en los diseños específicos del área de talento humano, así como el conocimiento exhaustivo de la normatividad aplicable y los lineamientos institucionales macro.

Es importante destacar la relevancia de un conocimiento profundo y actualizado de la normatividad y el entorno institucional para una adecuada planeación estratégica del talento humano, lo que contribuye significativamente al cumplimiento de los objetivos organizacionales y al éxito en la gestión del personal.

En tercer lugar, con un cumplimiento del 72%, se encuentra la planeación estratégica. Este aspecto abarca la anticipación y programación de recursos a través del Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el diseño del Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el monitoreo del SIGEP.

Sin embargo, se señala una carencia en la medición del clima organizacional, lo que resalta una oportunidad de mejora para fortalecer aún más la gestión estratégica del talento humano.

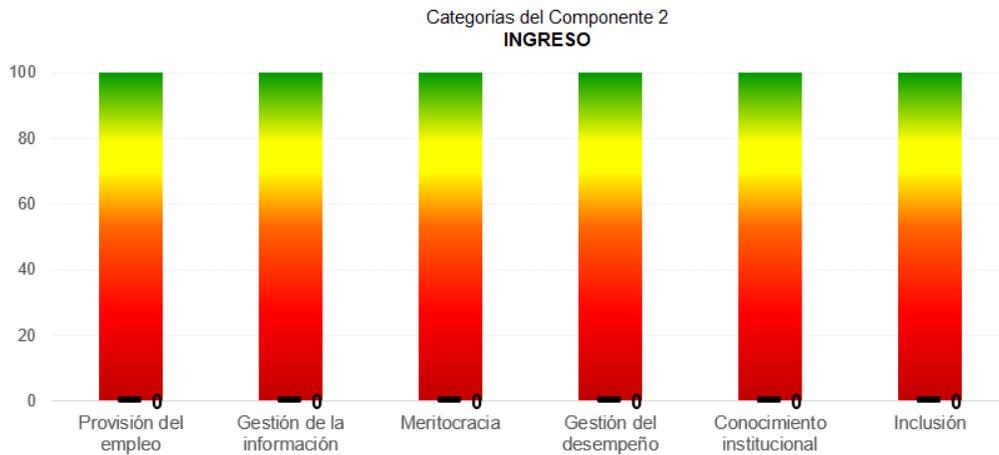
Las últimas dos categorías presentan calificaciones del 60% y 0% respectivamente. En cuanto al Manual de Funciones y Competencias, su ausencia sugiere una carencia importante en la estructura organizativa, generando ambigüedad en las funciones del personal y limitaciones en su desarrollo y evaluación.

En cuanto al arreglo institucional, la falta de un área estratégica dedicada a la gerencia del Talento Humano señala una deficiencia significativa en la estructura del Concejo Municipal. Esto puede ocasionar dificultades en la coordinación de políticas y prácticas relacionadas con el talento humano, así como limitaciones en la identificación y retención del talento.

Por lo tanto, es imperativo desarrollar e implementar un Manual de Funciones y Competencias adaptado a las necesidades actuales, así como establecer un área estratégica para la gerencia del Talento Humano dentro de la estructura institucional, con el fin de fortalecer la gestión integral del capital humano y garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales a largo plazo.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 9 de 17
		CODIGO: TH.FO.002
	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
FECHA DE PROBACION: 21/05/2024		

**GRÁFICA No. 4 RESULTADOS CATEGORIAS DEL COMPONENTE 2:  
INGRESO - VIGENCIA 2023**



El análisis del componente Ingreso de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano para el Concejo Municipal revela que todas las cinco categorías evaluadas presentan una calificación del 0%, lo que indica una situación preocupante en cuanto a la gestión de este aspecto crucial para la Corporación.

**Provisión del empleo (0%):** Esta categoría abarca los procesos relacionados con la contratación de personal nuevo. El hecho de que obtenga una calificación del 0% sugiere una deficiencia significativa en los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de nuevos empleados. Esto podría derivar en dificultades para cubrir vacantes con personal adecuado y competente, lo que a su vez puede afectar la eficiencia y efectividad de las operaciones del Concejo Municipal.

**Gestión de la Información (0%):** Esta categoría se refiere a la capacidad de la organización para gestionar y utilizar la información relacionada con el personal de manera efectiva. Una calificación del 0% en este aspecto indica una falta de sistemas o procesos adecuados para recopilar, almacenar y analizar datos relevantes sobre el personal. Esta carencia puede obstaculizar la toma de decisiones informadas en materia de gestión de recursos humanos.

**Meritocracia (0%):** La meritocracia se relaciona con la promoción y recompensa del personal en función de su desempeño y méritos. La calificación del 0% en esta área sugiere que el Concejo Municipal carece de sistemas o políticas para reconocer y recompensar adecuadamente el rendimiento sobresaliente de sus empleados. Esto puede afectar la motivación y el compromiso de los trabajadores, así como la retención del talento.

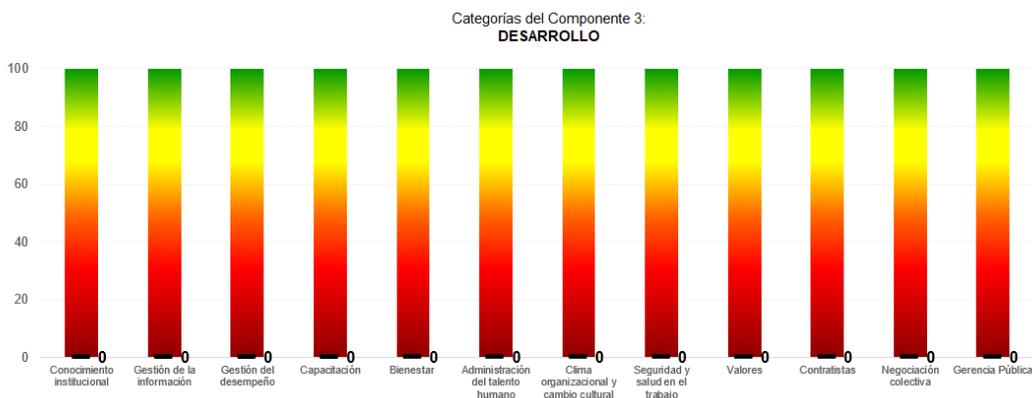
	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página <b>10</b> de <b>17</b>
		CODIGO: TH.FO.002
	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
FECHA DE PROBACIÓN: 21/05/2024		

Gestión del Empleo (0%): Esta categoría aborda los procesos relacionados con la administración y desarrollo del personal una vez que están contratados. Una calificación del 0% en este aspecto indica una posible falta de políticas o programas para capacitar, evaluar y promover el desarrollo profesional de los empleados. Esta situación podría conducir a una falta de crecimiento y desarrollo dentro del personal, lo que a su vez puede afectar la productividad y la satisfacción laboral.

Conocimiento Institucional (0%): Esta categoría se refiere al grado en que el personal conoce y comprende la misión, visión, valores y objetivos del Concejo Municipal. Una calificación del 0% en este aspecto sugiere una falta de comunicación o claridad en cuanto a la identidad y dirección de la organización. Esto puede dificultar la alineación de los empleados con los objetivos organizacionales y la colaboración efectiva hacia su consecución.

En resumen, el análisis revela una situación preocupante en cuanto a la gestión del componente Ingreso de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el Concejo Municipal, lo que sugiere la necesidad urgente de implementar medidas correctivas y mejorar los procesos y políticas relacionados con la contratación, gestión y desarrollo del personal.

### GRÁFICA No. 5 RESULTADOS CATEGORIAS DEL COMPONENTE 3: DESARROLLO - VIGENCIA 2023



El análisis del componente 3, denominado Desarrollo, para el Concejo Municipal de Cartago - Valle, resalta que todas las 12 categorías evaluadas obtienen una calificación del 0%. A continuación, se examina cada una de estas categorías:

Conocimiento Institucional (0%): Esta categoría se refiere al grado en que el personal conoce y comprende la misión, visión, valores y objetivos del Concejo Municipal. Una calificación del 0% sugiere una posible falta de comunicación o claridad en cuanto a la identidad y dirección de la

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 11 de 17
		CODIGO: TH.FO.002
	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y  EVALUACION DE LA POLITICA GESTION  ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
FECHA DE PROBACION: 21/05/2024		

organización, lo que puede dificultar la alineación de los empleados con los objetivos organizacionales.

**Gestión de la Información (0%):** Esta categoría aborda la capacidad de la organización para gestionar y utilizar la información de manera efectiva. Una calificación del 0% indica una falta de sistemas o procesos adecuados para recopilar, almacenar y analizar datos relevantes, lo que puede obstaculizar la toma de decisiones informadas en materia de gestión de recursos humanos.

**Gestión del Desempeño (0%):** Esta categoría se refiere a los procesos relacionados con la evaluación y el seguimiento del rendimiento de los empleados. Una calificación del 0% sugiere una posible falta de políticas o programas para evaluar y mejorar el desempeño del personal, lo que puede afectar la productividad y la calidad del trabajo.

**Capacitación (0%):** Esta categoría aborda los programas y actividades diseñados para desarrollar las habilidades y competencias del personal. Una calificación del 0% indica una posible falta de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para los empleados, lo que puede afectar su crecimiento y desempeño en el trabajo.

**Bienestar (0%):** Esta categoría se refiere a las iniciativas destinadas a promover la salud y el bienestar de los empleados. Una calificación del 0% sugiere una posible falta de programas o políticas para garantizar un ambiente laboral saludable y apoyar el bienestar físico y emocional del personal.

**Administración del Talento Humano (0%):** Esta categoría aborda los procesos relacionados con la gestión estratégica del personal, incluida la planificación de la fuerza laboral y la gestión del talento. Una calificación del 0% indica una posible falta de políticas o prácticas para reclutar, retener y desarrollar el talento dentro de la organización.

**Clima Organizacional y Cambio Cultural (0%):** Esta categoría se refiere al ambiente de trabajo y la cultura organizacional. Una calificación del 0% sugiere una posible falta de atención a la cultura y el clima laboral, lo que puede afectar la moral, la motivación y la satisfacción de los empleados.

**Seguridad y Salud en el Trabajo (0%):** Esta categoría aborda las medidas para garantizar condiciones seguras y saludables en el lugar de trabajo. Una calificación del 0% sugiere una posible falta de políticas o procedimientos para proteger la salud y seguridad de los empleados en el trabajo.

**Valores (0%):** Esta categoría se refiere a los principios y valores fundamentales de la organización. Una calificación del 0% sugiere una

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 12 de 17
		CODIGO: TH.FO.002
	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y  EVALUACION DE LA POLITICA GESTION  ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
FECHA DE PROBACION: 21/05/2024		

posible falta de enfoque en la promoción y aplicación de los valores organizacionales en el día a día.

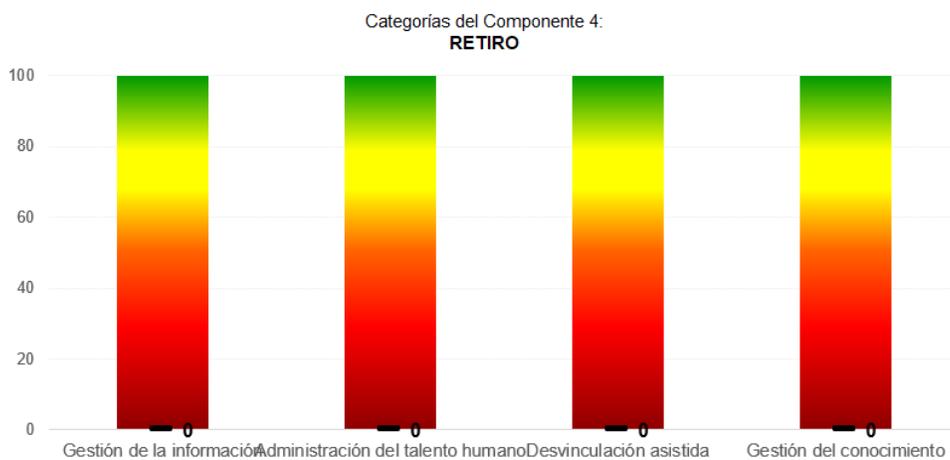
**Contratistas (0%):** Esta categoría se refiere a la gestión de personal contratado externamente. Una calificación del 0% sugiere una posible falta de políticas o procesos para gestionar eficazmente las relaciones con los contratistas y garantizar su alineación con los objetivos y valores de la organización.

**Negociación Colectiva (0%):** Esta categoría se refiere a la gestión de relaciones laborales y la negociación de acuerdos colectivos. Dado que el Concejo Municipal no tiene sindicato, esta categoría no aplica.

**Gerencia Pública (0%):** Esta categoría se refiere a las prácticas de gestión específicas para entidades del sector público. Dado que el Concejo Municipal no tiene gerentes públicos, esta categoría no aplica.

En resumen, el análisis revela una falta de atención o implementación efectiva de políticas, programas y prácticas relacionadas con el desarrollo del talento humano en el Concejo Municipal de Cartago - Valle. Esto indica la necesidad de revisar y fortalecer las estrategias y medidas para mejorar el desarrollo, bienestar y desempeño de los empleados dentro de la organización.

#### **GRÁFICA No. 6 RESULTADOS CATEGORIAS DEL COMPONENTE 4: RETIRO- VIGENCIA 2023**



El análisis revela que de las 4 categorías evaluadas para el Concejo Municipal, todas ellas obtienen una calificación del 0%, lo que indica una situación preocupante en cuanto a la gestión de aspectos clave relacionados con el talento humano. A continuación, se analiza cada una de estas categorías:

**Gestión de la Información (0%):** Esta categoría se refiere a la capacidad de la organización para gestionar y utilizar la información relacionada con

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 13 de 17
		CODIGO: TH.FO.002
	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y  EVALUACION DE LA POLITICA GESTION  ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
FECHA DE PROBACION: 21/05/2024		

el personal de manera efectiva. Una calificación del 0% sugiere una falta de sistemas o procesos adecuados para recopilar, almacenar y analizar datos relevantes sobre el personal. Esto puede obstaculizar la toma de decisiones informadas en materia de gestión de recursos humanos y limitar la capacidad del Concejo Municipal para responder de manera ágil y eficiente a las necesidades de su personal.

Administración del Talento Humano (0%): Esta categoría aborda los procesos relacionados con la gestión estratégica del personal, incluida la planificación de la fuerza laboral y la gestión del talento. Una calificación del 0% indica una posible falta de políticas o prácticas para reclutar, retener y desarrollar el talento dentro de la organización. Esto puede afectar la capacidad del Concejo Municipal para contar con un equipo competente y motivado, así como para adaptarse a los cambios en el entorno laboral y alcanzar sus objetivos estratégicos.

Desvinculación Asistida (0%): Esta categoría se refiere a los procesos y políticas relacionados con la terminación de la relación laboral de manera asistida y respetuosa. Una calificación del 0% sugiere una posible falta de procedimientos establecidos para manejar la desvinculación de los empleados de manera ética y profesional. Esto puede resultar en situaciones adversas tanto para los empleados como para la organización, y puede afectar la reputación y el clima laboral del Concejo Municipal.

Gestión del Conocimiento (0%): Esta categoría se refiere a los procesos y sistemas para identificar, capturar, compartir y utilizar el conocimiento dentro de la organización. Una calificación del 0% indica una posible falta de estrategias o iniciativas para promover el aprendizaje y la colaboración entre los empleados, lo que puede limitar la capacidad del Concejo Municipal para innovar y adaptarse a los cambios en su entorno operativo.

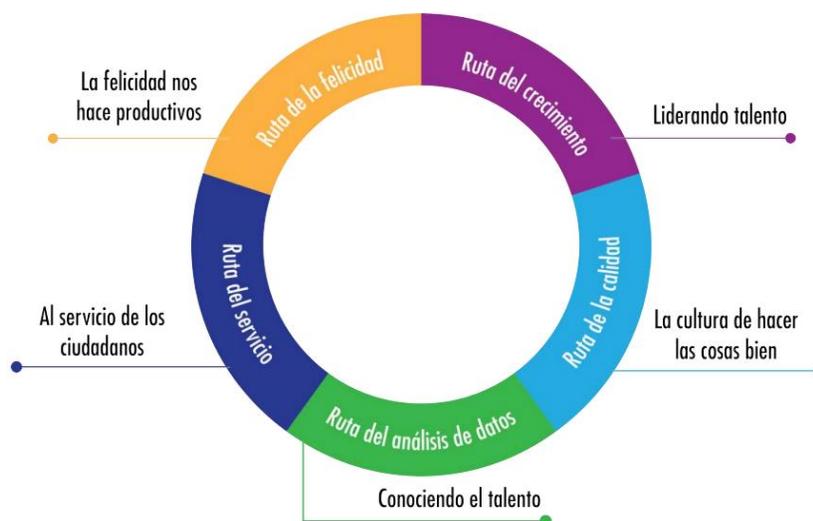
En resumen, el análisis destaca una necesidad urgente de mejorar la gestión de la información, la administración del talento humano, la desvinculación asistida y la gestión del conocimiento en el Concejo Municipal. Esto requerirá la implementación de políticas, procesos y sistemas efectivos para asegurar que el personal sea gestionado de manera eficiente y que se promueva un ambiente laboral saludable y productivo.

### **Análisis de la Ruta de Creación del Valor Público:**

Incorporar el concepto de valor público en el informe de seguimiento y evaluación de la política de gestión del talento humano para el Concejo Municipal resalta su compromiso con la ciudadanía, promueve la transparencia y la eficacia en la administración pública, y garantiza que los recursos humanos se utilicen de manera óptima para el beneficio de toda la sociedad.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 14 de 17
		CODIGO: TH.FO.002
	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
FECHA DE PROBABCIÓN: 21/05/2024		

### GRÁFICA No. 7. RUTAS DE CREACION DEL VALOR



La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrán estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.

### CUADRO No. 1 RESULTADOS DE LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	52	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	40
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	53
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	53
		- Ruta para generar innovación con pasión	60
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	55	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	48
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	63
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	53
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	55

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 15 de 17
		CODIGO: TH.FO.002
	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
FECHA DE PROBACIÓN: 21/05/2024		

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	77	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	73
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	80
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	75	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	76
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	73
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	76	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	76

El análisis de las subrutas de la creación del valor público en las cuales el Concejo Municipal presenta puntajes más bajos revela áreas específicas que requieren atención y mejora. A continuación, se analiza cada una de estas subrutas:

**Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto (40%):** Un puntaje del 40% en esta subruta sugiere que el Concejo Municipal enfrenta desafíos significativos en la creación de un entorno físico de trabajo que promueva el bienestar y la comodidad de sus empleados. Esto puede tener un impacto negativo en la moral, la motivación y la productividad del personal. Es posible que se necesiten mejoras en áreas como el diseño de las instalaciones, la ergonomía de los espacios de trabajo y la calidad del ambiente laboral en general.

**Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento (48%):** Con un puntaje del 48%, esta subruta indica que el Concejo Municipal enfrenta desafíos para establecer una cultura organizacional que fomente el liderazgo efectivo, el trabajo en equipo y el reconocimiento del desempeño sobresaliente. Esto puede reflejar una falta de claridad en cuanto a los valores y principios organizacionales, así como deficiencias en la capacitación y el desarrollo de liderazgo. Mejorar en esta área puede implicar el fortalecimiento de programas de formación en liderazgo, la promoción de la colaboración entre equipos y la implementación de sistemas de reconocimiento y recompensa.

**Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional (53%):** Aunque este puntaje es relativamente más alto en comparación con las otras subrutas, aún indica que hay margen de mejora en la implementación de incentivos basados en salario emocional. Esto implica que el Concejo Municipal puede no estar aprovechando todo el potencial

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página <b>16</b> de <b>17</b>
		CODIGO: TH.FO.002
	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y  EVALUACION DE LA POLITICA GESTION  ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 1
FECHA DE PROBACIÓN: 21/05/2024		

de estrategias como el reconocimiento, el desarrollo profesional y la conciliación laboral para motivar y retener a su personal. Es posible que se requiera una revisión de las políticas de compensación y beneficios para garantizar que se alineen con las necesidades y expectativas de los empleados, así como con los objetivos organizacionales.

En resumen, el análisis de estas subrutas destaca la importancia de abordar los aspectos del entorno físico del trabajo, la cultura organizacional y los incentivos salariales emocionales para mejorar la satisfacción, el compromiso y el desempeño del personal en el Concejo Municipal. Esto requerirá medidas específicas para fortalecer el diseño de las instalaciones, promover una cultura de liderazgo y colaboración, y revisar las políticas de compensación y beneficios.

## 8. RECOMENDACIONES

Tomando como base las áreas identificadas para mejora en las subrutas de creación del valor público en el Concejo Municipal, aquí hay algunas recomendaciones específicas:

**Mejora del entorno físico de trabajo:** Realizar una evaluación exhaustiva del ambiente laboral actual para identificar áreas de mejora en el diseño de las instalaciones, la ergonomía de los espacios de trabajo y el confort general.

Implementar cambios físicos según sea necesario, como la optimización de la distribución del espacio, la actualización de mobiliario y equipamiento, y la mejora de la iluminación y ventilación.

Promover la participación del personal en la planificación y diseño de mejoras para garantizar que las soluciones sean adecuadas y satisfagan sus necesidades.

Fomento de una cultura del liderazgo y trabajo en equipo:

Desarrollar programas de capacitación en liderazgo para gerentes y supervisores, centrados en habilidades de comunicación efectiva, gestión de equipos y resolución de conflictos.

Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo a través de actividades y proyectos que requieran la participación de múltiples departamentos o áreas funcionales.

Establecer sistemas de reconocimiento y recompensa que valoren las contribuciones individuales y de equipo, y promuevan una cultura de apoyo y reconocimiento mutuo.

Implementación de incentivos basados en salario emocional:

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 17 de 17
		CODIGO: TH.FO.002
		VERSION: 1
	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y  EVALUACION DE LA POLITICA GESTION  ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	FECHA DE PROBACIÓN: 21/05/2024

Revisar las políticas de compensación y beneficios para incorporar elementos de salario emocional, como flexibilidad laboral, oportunidades de desarrollo profesional y programas de bienestar.

Realizar encuestas periódicas de satisfacción y compromiso para recopilar retroalimentación del personal sobre sus necesidades y preferencias en términos de incentivos y beneficios.

Comunicar de manera clara y transparente los programas de salario emocional disponibles y cómo los empleados pueden acceder a ellos, asegurándose de que se perciban como valorados y relevantes.

Estas recomendaciones pueden ayudar al Concejo Municipal a mejorar su capacidad para crear valor público a través de la gestión efectiva del talento humano, lo que a su vez contribuirá a una mayor satisfacción y productividad del personal, y a una mejor prestación de servicios a la comunidad.