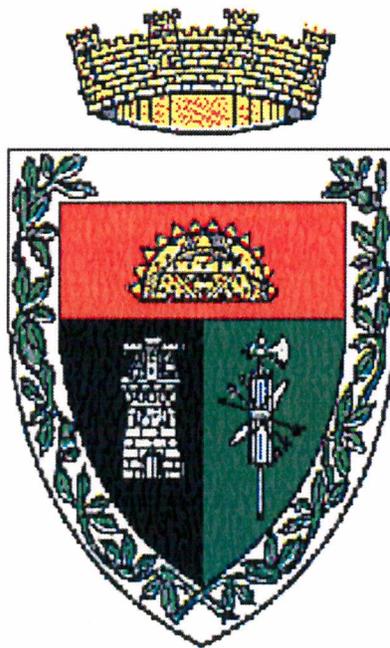




Concejo Municipal de Duitama

Nit. 900922388-3

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)
CONCEJO MUNICIPAL DE DUITAMA
BOYACÁ**



**CONCEJO MUNICIPAL DE DUITAMA
DEPARTAMENTO DE BOYACÁ
REPÚBLICA DE COLOMBIA
2025**

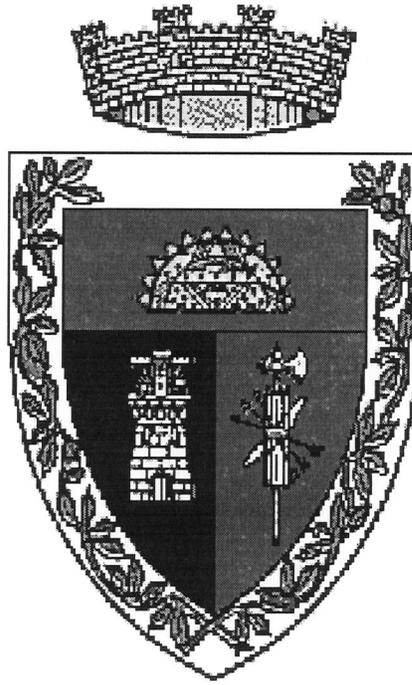
Edificio Centro Administrativo, Piso 3º, Of. 304 – Duitama – Tel. 7606769
Web. www.concejomunicipaldeduitama.gov.co - E mail. cmduitama@hotmail.com



Concejo Municipal de Duitama

Nit. 900922388-3

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)
CONCEJO MUNICIPAL DE DUITAMA
BOYACÁ**



**CONCEJO MUNICIPAL DE DUITAMA
DEPARTAMENTO DE BOYACÁ
REPÚBLICA DE COLOMBIA
2025**

Edificio Centro Administrativo, Piso 3º, Of. 304 – Duitama – Tel. 7606769
Web. www.concejomunicipaldeduitama.gov.co - E mail. cmduitama@hotmail.com



1.Introducción:

El presente Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) del Concejo Municipal de Duitama tiene como propósito definir y orientar las políticas, lineamientos y acciones que guiarán la gestión integral del recurso humano de la Corporación, asegurando que esta se desarrolle de manera coherente con la planeación institucional y en armonía con los demás procesos administrativos y misionales. De esta forma, se garantiza que las actividades relacionadas con el talento humano respondan a los principios de mérito, transparencia, eficiencia y servicio público, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 (septiembre 23) y demás normas aplicables.

En concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en su Dimensión 1 – Talento Humano, este plan busca consolidar una cultura organizacional basada en la integridad, la responsabilidad y la innovación, que permita organizar, racionalizar y suplir las necesidades de personal en el tiempo, asegurando que las competencias y capacidades de los servidores se alineen con los objetivos estratégicos de la entidad y con la generación de valor público.

Este Plan se formula con base en el marco del Decreto 612 de 2018 (abril 4), que establece la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, y se convierte en una herramienta para articular las decisiones de gestión del talento humano con la planeación corporativa, garantizando trazabilidad y sostenibilidad.

El PETH del Concejo Municipal de Duitama, define acciones concretas para identificar, desarrollar y fortalecer las capacidades del personal, desde la provisión de empleos hasta el retiro, asegurando que cada etapa del ciclo laboral contribuya al cumplimiento de la misión institucional y al bienestar de los servidores públicos y sus familias.



De esta manera, el PETH se convierte en un instrumento de confianza ciudadana, que asegura que la gestión del talento humano del Concejo Municipal de Duitama se realice con transparencia, equidad y compromiso social.

2. Marco Normativo:

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) del Concejo Municipal de Duitama se fundamenta en el ordenamiento jurídico colombiano que regula el empleo público, la carrera administrativa, la capacitación, el bienestar laboral y la gestión del talento humano en las entidades estatales. Las principales normas aplicables, organizadas de mayor a menor jerarquía, son las siguientes:

2.1 Carta Política:

Constitución Política de Colombia de 1991 (julio 20).

- Artículo 125: Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo excepciones; su provisión debe hacerse con base en el mérito.
- Artículo 209: La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

2.2 Leyes:

- Ley 1661 de 1991 (junio 27) modifica el régimen de Prima Técnica y establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.
- Ley 909 de 2004 (septiembre 23) Regula el sistema de empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Obliga a elaborar planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.
- Ley 1064 de 2006 (julio 26) se establecen normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano (educación no formal).



- Ley 1618 de 2013 (febrero 27) Garantiza inclusión laboral de personas con discapacidad en el empleo público.
- Ley 1960 de 2019 (junio 27) Modifica la Ley 909, refuerza el mérito en la provisión de empleos y ajusta reglas sobre encargos y provisionalidad.
- Ley 2214 de 2022 (junio 22) Promueve la vinculación de jóvenes en el sector público, favoreciendo el primer empleo.
- Ley 2294 de 2023 (mayo 19) Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026. Orienta la planeación del talento humano hacia trabajo digno, inclusión y fortalecimiento institucional.

2.3 Decretos:

- Decreto Ley 1567 de 1998 (agosto 5) Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para empleados públicos.
- Decreto 785 de 2005 (marzo 17) Fija nomenclatura de funciones y requisitos generales de empleos en entidades territoriales.
- Decreto 1083 de 2015 (mayo 26) Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Regula provisión de vacantes, concursos, encargos, capacitación y bienestar laboral.
- Decreto 1072 de 2015 (mayo 26) Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Define estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Decreto 815 de 2018 (mayo 8) Modifica el Decreto 1083 en lo relacionado con competencias laborales generales para empleos públicos de distintos niveles jerárquicos.



- Decreto 612 de 2018 (abril 4) Obliga a integrar los planes institucionales y estratégicos (PAV, PETH, PIC, Bienestar) al Plan de Acción institucional.

2.4 Lineamientos técnicos y directrices administrativas complementarias:

- Resolución 0629 de 2018 D.A.F.P. (julio 19) Define competencias específicas para empleos con funciones de archivística.
- Resolución 0667 de 2018 D.A.F.P. (agosto 3) Adopta el catálogo de competencias funcionales para áreas transversales de las entidades públicas.
- Resolución 0312 de 2019 Ministerio del Trabajo (febrero 13) Establece los estándares mínimos del SG-SST aplicables a todas las entidades públicas.

3. Objetivos:

3.1 Objetivo General:

Fortalecer la gestión integral del talento humano del Concejo Municipal de Duitama, asegurando que cada etapa del ciclo laboral — planeación, provisión, desarrollo, bienestar, evaluación y retiro — se realice bajo criterios de mérito, transparencia, inclusión y sostenibilidad, contribuyendo al cumplimiento de las metas institucionales y a la generación de valor público.

3.2 objetivos específicos:

- Capacitación y desarrollo: Implementar programas de formación continua y procesos de evaluación del desempeño que fortalezcan las competencias de los servidores públicos.
- Bienestar y clima organizacional: Diseñar y ejecutar estrategias de bienestar, incentivos y seguridad en el trabajo que promuevan motivación, salud ocupacional y sentido de pertenencia.



- Inclusión y equidad: Garantizar la participación equitativa de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad en la gestión del talento humano, en cumplimiento de la normatividad vigente.
- Articulación institucional y gestión del conocimiento: Integrar el PETH al Plan de Acción, al MIPG y al MECI, consolidando mecanismos de preservación del conocimiento institucional y asegurando trazabilidad en la gestión del talento humano.

4. Alcance:

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) del Concejo Municipal de Duitama aplica a toda la planta de personal de la Corporación, incluyendo empleos de carrera, de libre nombramiento y empleos temporales, así como a los programas de apoyo institucional relacionados con capacitación, bienestar y seguridad laboral.

El PETH tiene un horizonte trienal (2026–2029), con actualizaciones anuales y ajustes inmediatos cuando se generen nuevas disposiciones normativas, cambios en la planta de personal o variaciones en las necesidades institucionales.

Incluye las fases del ciclo de vida del servidor público: planeación, provisión, desarrollo, bienestar, evaluación y retiro.

Se articula con el Plan de Acción institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), el Plan Anual de Vacantes (PAV), el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).



El PETH no constituye un acto administrativo de nombramiento ni de vinculación directa; es un instrumento de planeación que orienta las decisiones de gestión del talento humano durante la vigencia.

El PETH asegura la continuidad del servicio público, promueve la equidad de género, la inclusión de jóvenes y personas con discapacidad, y garantiza la provisión y desarrollo del talento humano bajo criterios de mérito, transparencia y sostenibilidad.

5. Metodología:

La formulación del Plan Estratégico de Talento Humano del Concejo Municipal de Duitama se desarrolló mediante un proceso técnico y participativo, que garantiza la transparencia y la trazabilidad de las decisiones adoptadas. En primer lugar, se realizó una revisión normativa que permitió identificar las disposiciones legales y reglamentarias aplicables al empleo público, la carrera administrativa, la capacitación, el bienestar laboral y la seguridad en el trabajo. Este análisis sirvió como base para asegurar que el documento se encuentre plenamente alineado con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Posteriormente, se adelantó un diagnóstico institucional que incluyó la caracterización de la planta de personal, la identificación de perfiles y competencias, así como la evaluación del clima organizacional y del estado de los programas de bienestar e incentivos. Dicho diagnóstico permitió reconocer fortalezas y debilidades, así como los riesgos asociados a la gestión del talento humano, lo que justificó la necesidad de un plan estratégico que anticipe las demandas futuras y cierre las brechas existentes.

Con base en este análisis, se definieron los ejes estratégicos que orientan la gestión del talento humano: provisión y vinculación, capacitación y desarrollo, bienestar y clima organizacional, inclusión y equidad, y evaluación y seguimiento. Cada eje se traduce en objetivos específicos y acciones concretas que se integran al Plan de Acción institucional, asegurando coherencia con el Modelo



Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

La programación de actividades se realizó mediante la definición de metas, responsables, cronogramas y recursos, lo que permite garantizar la viabilidad técnica y financiera del plan.

El seguimiento y ajuste del PETH se llevará a cabo de manera semestral, a través de informes de gestión, autodiagnósticos MIPG y auditorías internas, lo que permitirá evaluar los avances y realizar las correcciones necesarias en caso de cambios normativos, variaciones en la planta de personal o nuevas necesidades institucionales.

6. Diagnóstico del talento humano:

6.1 Caracterización de la planta de personal:

El Concejo Municipal de Duitama dispone de una planta de personal pequeña y funcional, integrada por cargos de nivel profesional, técnico y asistencial, que cumplen tareas administrativas y de apoyo a la gestión corporativa. Esta estructura compacta exige que cada servidor asuma responsabilidades críticas para el adecuado funcionamiento de la Corporación, lo que convierte al talento humano en un recurso estratégico de alto impacto.

En cuanto a la formación académica, se observa diversidad de perfiles: algunos servidores cuentan con estudios profesionales y especializados, mientras que otros poseen formación técnica o media. Esta heterogeneidad aporta riqueza a la gestión institucional, pero también evidencia la necesidad de fortalecer procesos de capacitación que permitan nivelar competencias y consolidar habilidades acordes con las exigencias de la función pública.

El clima organizacional refleja un ambiente laboral estable, aunque con oportunidades de mejora en aspectos como la comunicación interna, la integración de equipos y la motivación. Se reconoce la importancia de



implementar programas de bienestar e incentivos que refuercen el sentido de pertenencia y promuevan una cultura organizacional basada en la colaboración y la confianza.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la Corporación ha avanzado en la implementación del Sistema de Gestión (SG-SST), pero se requiere mantener un seguimiento constante para garantizar condiciones laborales seguras y saludables, especialmente en lo relacionado con ergonomía, prevención de riesgos psicosociales y promoción de hábitos de vida saludable.

Finalmente, se identifican riesgos asociados a la gestión del talento humano, tales como la falta de actualización permanente en competencias, la dependencia de un número reducido de servidores para procesos críticos y la necesidad de fortalecer mecanismos de preservación del conocimiento institucional. Estos elementos justifican la formulación de un Plan Estratégico de Talento Humano que permita anticipar necesidades, cerrar brechas y consolidar una cultura organizacional basada en la transparencia, la equidad y la innovación.

6.2 Principios Corporativos:

La gestión del talento humano en el Concejo Municipal de Duitama se fundamenta en principios éticos y administrativos que orientan el comportamiento de los servidores públicos y la toma de decisiones institucionales. Estos principios reflejan el compromiso de la Corporación con la legalidad, la equidad y el servicio a la ciudadanía:

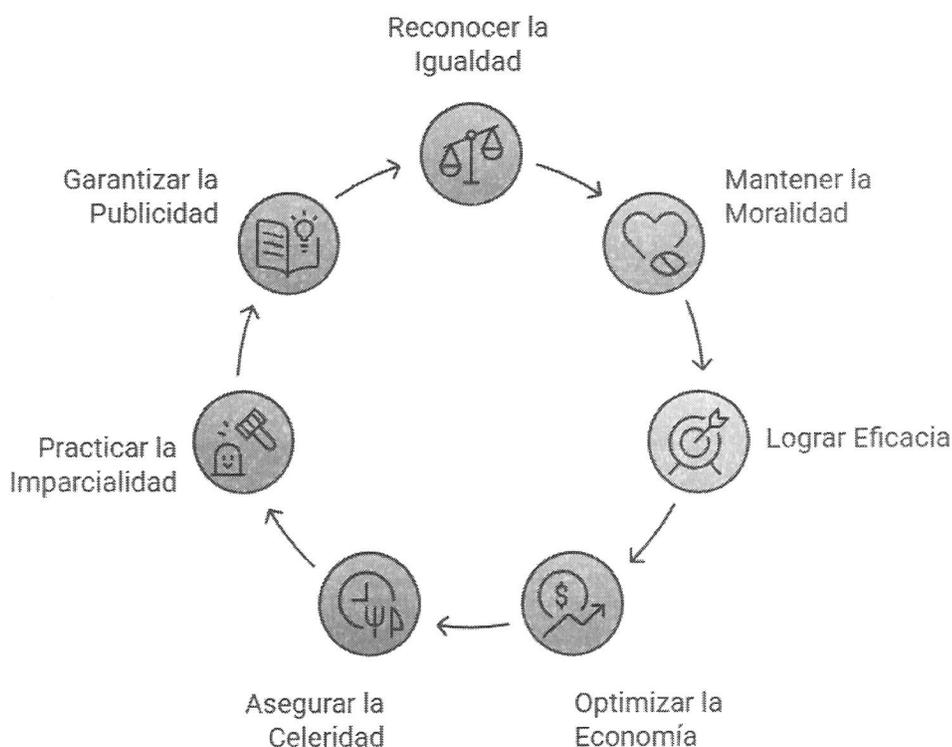
- **Equidad:** Reconocemos que todos los servidores públicos deben recibir un trato justo, sin discriminación, garantizando igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y desarrollo dentro de la entidad.
- **Integridad:** Actuamos con rectitud, transparencia y respeto por las normas, promoviendo relaciones institucionales basadas en la honestidad y la responsabilidad.



Concejo Municipal de Duitama

Nit. 900922388-3

- **Eficiencia:** Dirigimos nuestros esfuerzos al logro de los objetivos institucionales, optimizando recursos y procesos para generar valor público.
- **Austeridad:** Administramos el tiempo, los recursos humanos y financieros con racionalidad, evitando el desperdicio y privilegiando el interés general.
- **Oportunidad:** Ejecutamos nuestras funciones de manera ágil y pertinente, promoviendo la mejora continua y el uso estratégico de las tecnologías de la información.
- **Objetividad:** Tomamos decisiones con base en criterios técnicos y verificables, sin sesgos personales ni presiones externas, garantizando imparcialidad en el ejercicio de la función pública.
- **Transparencia:** Garantizamos el acceso a la información pública, facilitando la rendición de cuentas y fortaleciendo la confianza ciudadana en la gestión institucional.





6.3 Valores corporativos:

La gestión del talento humano en el Concejo Municipal de Duitama se fundamenta en valores que orientan el comportamiento ético, profesional y ciudadano de los servidores públicos. Estos valores constituyen la base de la cultura organizacional y fortalecen la confianza de la ciudadanía en la Corporación:

- **Honestidad:** Actuamos con rectitud y transparencia, respetando las normas y comprometiéndonos con el interés general.
- **Responsabilidad:** Cumplimos con nuestras funciones de manera diligente, asumiendo las consecuencias de nuestros actos y contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.
- **Transparencia:** Facilitamos el acceso a la información pública, promoviendo la rendición de cuentas y fortaleciendo la legitimidad institucional.
- **Servicio:** Orientamos nuestra labor al bienestar de la comunidad, brindando atención respetuosa, eficiente y comprometida con la solución de necesidades ciudadanas.
- **Compromiso:** Asumimos con convicción nuestra misión institucional, trabajando con vocación, entrega y sentido de pertenencia hacia el Concejo y la comunidad.





6.4 Estructura organizacional:

El Concejo Municipal de Duitama cuenta con una estructura organizacional funcional y jerarquizada, que permite el cumplimiento de sus responsabilidades constitucionales, legales y reglamentarias. La organización interna se compone de órganos de dirección, comisiones permanentes y unidades administrativas de apoyo, articuladas para garantizar la eficiencia en la gestión legislativa y administrativa.

En la cúspide se encuentra el Concejo Municipal, como máxima autoridad colegiada, conformado por diecisiete (17) concejales elegidos por voto popular. A partir de esta instancia se desprenden los siguientes componentes:

- Mesa Directiva: órgano de dirección interna del Concejo, responsable de coordinar el funcionamiento de la Corporación, convocar sesiones, representar institucionalmente al Concejo y velar por el cumplimiento del reglamento interno.
- Comisiones Permanentes: instancias de estudio y análisis de proyectos normativos, control político y proposiciones. Se dividen en tres comisiones:
 - Comisión Primera Permanente: encargada de asuntos relacionados con el Plan de Desarrollo, obras públicas y bienes municipales.
 - Comisión Segunda Permanente: aborda temas administrativos, de gobierno y asuntos sociales.
 - Comisión Tercera Permanente: especializada en presupuesto, hacienda pública y crédito público.
- Secretaría General: dependencia administrativa encargada de apoyar el funcionamiento del Concejo, coordinar el talento humano, custodiar la documentación oficial y garantizar la ejecución de los procesos internos. Desde la Secretaría General se desprenden los siguientes

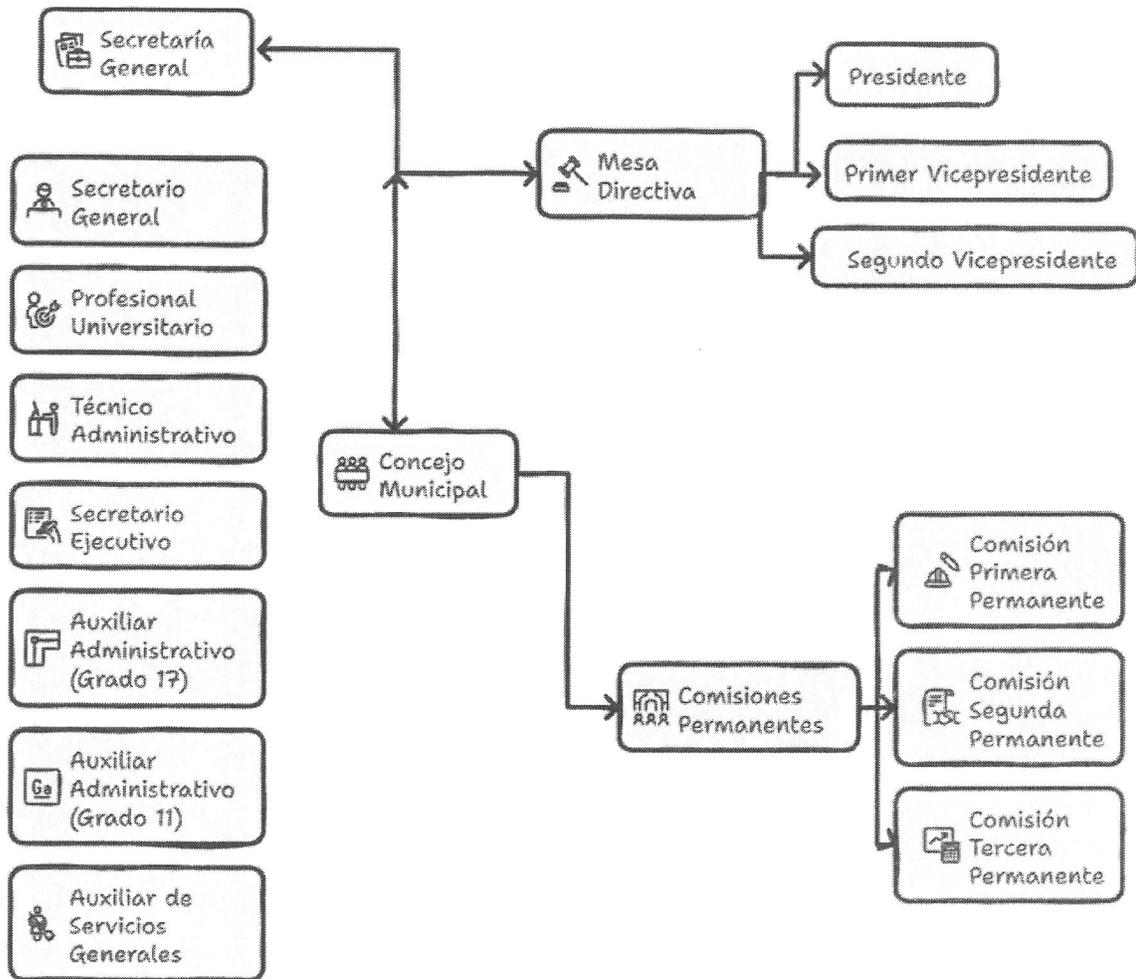


Concejo Municipal de Duitama

Nit. 900922388-3

cargos funcionales, que conforman la planta de personal de la Corporación:

- Secretario General: responsable de la coordinación administrativa, documental y funcional del Concejo.
- Profesional Universitario: orienta la planeación estratégica, el control interno, la gestión contractual y la articulación del MIPG.
- Técnico Administrativo: apoya los procesos técnicos, informáticos y estadísticos, incluyendo el mantenimiento de la página web institucional.
- Secretario Ejecutivo: realiza tareas de apoyo administrativo, redacción de documentos, atención al público y gestión de comisiones permanentes.
- Auxiliar Administrativo (Grado 17): ejecuta funciones de archivo, correspondencia, inventarios y soporte documental a las comisiones.
- Auxiliar Administrativo (Grado 11): realiza actividades operativas de radicación, logística, grabación de sesiones y atención a usuarios.
- Auxiliar de Servicios Generales: atiende las labores de aseo, cafetería y mantenimiento básico de las instalaciones del Concejo.



6.5 Mapa de procesos:

El Concejo Municipal de Duitama estructura su gestión institucional a través de un mapa de procesos que permite identificar, organizar y articular las funciones estratégicas, misionales y de apoyo, en coherencia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Esta arquitectura de procesos facilita la trazabilidad, la mejora continua y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Los procesos se agrupan en tres grandes categorías:

Proceso estratégico: Corresponde a la *Dirección Estratégica*, liderada por la Mesa Directiva y el Presidente del Concejo, orientada a la definición de políticas, metas institucionales, planes de acción y toma de decisiones de alto



nivel. Este proceso guía la planeación, el seguimiento y la evaluación de la gestión corporativa.

Procesos Misionales: Son aquellos que materializan la razón de ser del Concejo Municipal. Incluyen:

- Participación Ciudadana, mediante mecanismos como el Cabildo Abierto, audiencias públicas y atención a peticiones.
- Control Político, ejercido a través de debates, proposiciones y seguimiento a la gestión del ejecutivo local.
- Trámite de Proyectos de Acuerdo, que comprende la radicación, estudio, debate y aprobación de iniciativas normativas.

Procesos de Apoyo: Respaldan el cumplimiento de los procesos misionales y estratégicos. Incluyen:

- Gestión Administrativa y Financiera, que abarca contratación, presupuesto, contabilidad y archivo.
- Gestión del Talento Humano, que incluye provisión, capacitación, bienestar, evaluación y retiro.
- Control Interno, orientado a garantizar la legalidad, eficiencia y mejora continua de los procesos institucionales.

El mapa de procesos se complementa con los componentes transversales de medición, análisis y mejora, y con la atención permanente a los requisitos y expectativas de los grupos de valor y partes interesadas, asegurando que la gestión del Concejo Municipal se mantenga alineada con los principios de legalidad, eficacia y transparencia.



7. Estrategia de Gestión del Talento Humano:

La estrategia de gestión del talento humano del Concejo Municipal de Duitama se concibe como un marco integral que orienta las decisiones en materia de provisión, desarrollo, bienestar, inclusión y evaluación del personal. Su propósito es garantizar que la Corporación cuente con servidores públicos idóneos, motivados y comprometidos, capaces de responder a las exigencias normativas y a las expectativas de la ciudadanía.

La estrategia se desarrolla a través de cinco ejes, cada uno con un propósito definido, un alcance específico, unos instrumentos de gestión y un desarrollo operativo que aseguran su implementación.

7.1 Estrategia de Gestión del Talento Humano:

La estrategia de gestión del talento humano del Concejo Municipal de Duitama se concibe como un marco integral que orienta las decisiones en materia de provisión, desarrollo, bienestar, inclusión y evaluación del personal.

El propósito de este eje es asegurar que los procesos de selección y nombramiento se realicen bajo criterios de mérito, igualdad y transparencia. Su

Edificio Centro Administrativo, Piso 3º, Of. 304 – Duitama – Tel. 7606769
Web. www.concejomunicipaldeduitama.gov.co - E mail. cmduitama@hotmail.com



alcance comprende la planeación de vacantes, la definición de perfiles y la articulación con la Comisión Nacional del Servicio Civil cuando corresponda. Los instrumentos principales son el Plan Anual de Vacantes (PAV) y los actos administrativos de provisión, que permiten anticipar necesidades y garantizar la trazabilidad de las vinculaciones.

Para su desarrollo se elaborará anualmente el Plan de Provisión de Empleos, con perfiles y cronogramas definidos, y se implementarán procesos de selección transparentes, con publicación de convocatorias y seguimiento a cada etapa. Con esto se espera contar con una planta ajustada a las necesidades institucionales, con procesos de vinculación legítimos y verificables.

7.2 Capacitación y desarrollo:

Este eje busca fortalecer las competencias de los servidores públicos mediante procesos de formación continua. Su alcance incluye la actualización en temas técnicos, jurídicos y administrativos, así como el desarrollo de habilidades blandas que favorezcan la innovación y la adaptación al cambio. El instrumento central es el Plan Institucional de Capacitación (PIC), complementado con evaluaciones de desempeño y programas de inducción y reinducción, que aseguran la pertinencia y sostenibilidad de la formación.

Para su desarrollo se implementarán módulos de actualización normativa, talleres de habilidades blandas y capacitaciones en herramientas tecnológicas, con jornadas semestrales de inducción y reinducción y evaluaciones de impacto. Con esto se espera contar con servidores capacitados y actualizados, capaces de responder con eficacia a los retos de la gestión pública.

7.3 Bienestar y clima organizacional

El propósito de este eje es consolidar un ambiente laboral sano y motivador, que promueva la integración y el sentido de pertenencia. Su alcance abarca programas de salud ocupacional, incentivos, actividades de integración y prevención de riesgos psicosociales. Los instrumentos asociados son el Plan de



Bienestar e Incentivos y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Para su desarrollo se ejecutarán actividades de integración, campañas de prevención de riesgos psicosociales y protocolos de seguridad y ergonomía, con seguimiento trimestral de indicadores de clima laboral. Con esto se espera tener un ambiente laboral positivo, con servidores motivados y comprometidos con la misión institucional.}

7.4 Inclusión y equidad

Este eje tiene como propósito garantizar la participación equitativa de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad en la gestión del talento humano. Su alcance incluye la transversalización del enfoque diferencial en los procesos de vinculación, capacitación y evaluación. Los instrumentos principales son las políticas de inclusión definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y las disposiciones normativas vigentes.

Para su desarrollo se adoptarán políticas diferenciales en vinculación y capacitación, se incluirán indicadores de equidad en los informes de gestión y se promoverán campañas internas de sensibilización sobre diversidad e inclusión. Con esto se espera tener una planta de personal diversa y representativa, que refleje los valores de equidad y justicia social.

7.5 Evaluación y seguimiento

El propósito de este eje es establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño y de seguimiento a las acciones del PETH. Su alcance comprende la medición de resultados, la identificación de fortalezas y debilidades, y la implementación de planes de mejoramiento. Los instrumentos asociados son el Sistema de Control Interno, los informes de gestión semestrales y los autodiagnósticos MIPG.



Para su desarrollo se aplicarán evaluaciones de desempeño, se elaborarán informes semestrales y se implementarán planes de mejoramiento institucional, con herramientas del MIPG y del control interno. Con esto se espera que los procesos de gestión humana sean evaluados con rigor, de tal manera que permitan la mejora continua y la transparencia institucional.

8. Articulación con otros planes:

El Plan Estratégico de Talento Humano del Concejo Municipal de Duitama se concibe como un instrumento transversal que se articula con los demás planes y programas institucionales, garantizando coherencia, trazabilidad y cumplimiento de los lineamientos normativos. Esta articulación asegura que las acciones en materia de gestión del talento humano no se desarrollen de manera aislada, sino en armonía con la planeación estratégica y operativa de la Corporación.

En primer lugar, el PETH se integra con el Plan Anual de Vacantes (PAV), al definir las necesidades de provisión de empleos y anticipar la planeación de la planta de personal. Esta relación permite que las decisiones sobre vinculación se fundamenten en diagnósticos técnicos y en criterios de mérito y transparencia.

De igual manera, el PETH se articula con el Plan Institucional de Capacitación (PIC), al establecer las competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos. La capacitación se convierte en un eje estratégico que asegura la actualización permanente y la adaptación a los cambios normativos y tecnológicos.

El Plan de Bienestar e Incentivos constituye otro instrumento complementario, en la medida en que las acciones de bienestar y clima organizacional definidas en el PETH se ejecutan a través de programas específicos de integración, salud ocupacional y motivación. Esta articulación garantiza que el talento humano se gestione con enfoque humano y participativo.

Finalmente, el PETH se vincula con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), asegurando que las condiciones laborales sean seguras



y saludables. La prevención de riesgos, la ergonomía y la promoción de hábitos de vida saludable se convierten en componentes esenciales de la estrategia de gestión humana.

De esta manera, el PETH se consolida como un plan transversal que integra los distintos instrumentos de gestión institucional, fortaleciendo la eficiencia administrativa, la transparencia y la generación de valor público.

9. Seguimiento y Evaluación:

El seguimiento y la evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano constituyen mecanismos esenciales para garantizar la trazabilidad de las acciones, la transparencia en la gestión y la mejora continua de los procesos institucionales. Este componente permite verificar el cumplimiento de los objetivos definidos, identificar oportunidades de mejora y asegurar que las decisiones en materia de talento humano estén fundamentadas en evidencia.

El proceso de seguimiento y evaluación se desarrollará bajo los siguientes lineamientos:

- **Periodicidad:** se realizarán evaluaciones semestrales del avance del PETH, complementadas con informes trimestrales de gestión que permitan monitorear el cumplimiento de las actividades programadas.
- **Responsables:** la Secretaría General, con apoyo de la Mesa Directiva, quien será la encargada de coordinar el seguimiento, consolidar la información y presentar los resultados ante el Concejo.
- **Instrumentos:** se utilizarán el Sistema de Control Interno, los autodiagnósticos MIPG, las evaluaciones de desempeño y los informes de gestión semestrales, como herramientas para medir resultados y verificar la efectividad de las acciones.
- **Indicadores:** se establecerán indicadores de gestión asociados a cada eje estratégico (provisión, capacitación, bienestar, inclusión y evaluación), que permitan medir el grado de cumplimiento y el impacto en la cultura organizacional.



Concejo Municipal de Duitama

Nit. 900922388-3

- **Planes de mejoramiento:** los hallazgos derivados del seguimiento darán lugar a la formulación de planes de mejoramiento institucional, con acciones correctivas y preventivas que aseguren la sostenibilidad del PETH.

De esta manera, el seguimiento y la evaluación se consolidan como un proceso permanente y participativo, que fortalece la rendición de cuentas, la transparencia y la legitimidad del Concejo Municipal de Duitama frente a la ciudadanía.

APROBADO POR:

HÉCTOR RICARDO RIVERA GÓMEZ

Presidente Concejo Municipal.

