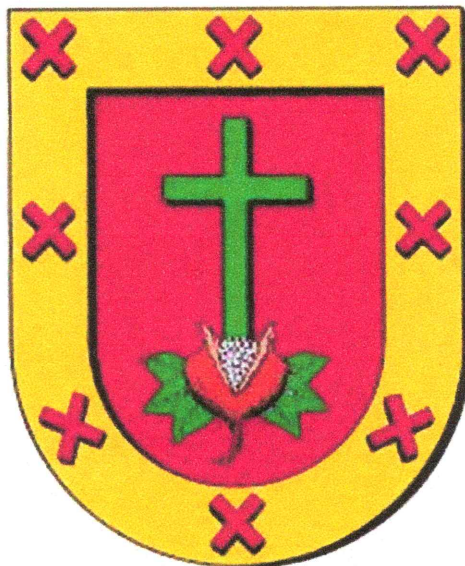
	<p align="center"><b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</b></p> <p align="center"><b>POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>PO:01.AP.GA</p> <p>Fecha: 25.06.21</p> <p>Versión: 0.1</p> <p>Página 1 de 18</p>
---	--	---

## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL - SANTANDER



## POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL, SANTANDER

**SAN GIL**

ADOPTADO MEDIANTE RESOLUCIÓN No 100-33-356-2021





**ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL**

**POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL  
TALENTO HUMANO**

PO:01.AP.GA


Fecha: 25.06.21

Versión: 0.1

Página 2 de 18

**CONTENIDO**

INTRODUCCION.....	3
OBJETIVOS.....	3
1. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO....	4
2. CONTEXTO NORMATIVO.....	5
3. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA.....	6
4. CODIGO DE INTEGRIDAD .....	6
5. POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.....	7
6. RUTAS DE CREACION DE VALOR.....	10
6.1. ESTRUCTURA DE LA GESTION ESTRATEGICA.....	11
7. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.....	11
7.1. PLAN ANUAL DE VACANTES.....	13
7.2.1 INGRESO.....	13
7.2.1.1 SELECCIÓN.....	13
7.2.1.2 INDUCCIÓN.....	14
7.2.2 RETIRO .....	14
7.3.2.1 RETIRO .....	14
7.4. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	14
7.4.1 PROGRAMAS DE INCENTIVOS .....	16
7.5 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO .....	16
7.5.1 PERMANENCIA .....	16
7.5.1.1 CAPACITACIÓN .....	16
7.5.1.2 REINDUCCIÓN .....	17
7.5.1.3 CLIMA Y CULTURA .....	17
7.6 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	17

	<p style="text-align: center;"><b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>PO:01.AP.GA</p> <p>Fecha: 25.06.21</p> <p>Versión: 0.1</p> <p>Página 3 de 18</p>
---	--	---

## INTRODUCCION

El talento humano en una entidad u organización se considera como el eje principal del funcionamiento eficiente y eficaz para el logro de resultados, por lo que la Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH debe estar alineado con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad.

La Alcaldía Municipal de San Gil, construye esta política con el objetivo de dar cumplimiento a los nuevos lineamientos y facilitando la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

## OBJETIVO GENERAL


Realizar acciones de planificación y organización para contar con servidores públicos altamente competitivos para el logro de los objetivos propuestos y articulados con el propósito fundamental de la entidad.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

La política de gestión Estratégica de Talento Humano tiene como objetivos

- Fortalecer los valores, virtudes y liderazgo de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de San Gil.
- Promover el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores que trabajan en la administración Municipal, por medio de la consolidación de sus habilidades y destrezas aplicando procesos continuos de capacitación.
- Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados en la Alcaldía Municipal de San Gil.
- Generar en los servidores públicos mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.
- Anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los servidores públicos.



 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</p>	<p><b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</b></p> <p><b>POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>PO:01.AP.GA</p> <p>Fecha: 25.06.21</p> <p>Versión: 0.1</p> <p>Página 4 de 18</p>
--	--	---

## 1. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO.

Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:



Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

*[Firma manuscrita]*




**ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL**

**POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL  
TALENTO HUMANO**

PO:01.AP.GA  
Fecha: 25.06.21  
Versión: 0.1  
Página 5 de 18

## 2. CONTEXTO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera Administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 2740 del 20 de Diciembre de 2001	Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta el plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos – Ley 770 y 785 del 2005.
Decreto 1785 de 2014	Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se

	<p style="text-align: center;"><b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>PO:01.AP.GA</p> <p>Fecha: 25.06.21</p> <p>Versión: 0.1</p> <p>Página 6 de 18</p>
---	--	---

	dictan otras disposiciones.
Decreto 894 de 2017	Por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

### 3. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica de Talento Humano, Se fundamenta en los siguientes principios del MIPG:

- Orientación a resultados
- Articulación Interinstitucional
- Excelencia y calidad
- Toma de decisiones basadas en evidencia
- Aprendizaje e innovación


**Adicionalmente, se incluyen los siguientes:**

- Enaltecimiento del servidor público.
- Compromiso.
- Acompañamiento gradual.
- Estandarización y mejoramiento continuo.

### 4. CODIGO DE INTEGRIDAD

La alcaldía Municipal de San Gil, crea una política de Integridad por medio del código de integridad, la cual se convierte en una guía de comportamiento en el



	<p style="text-align: center;"><b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>PO:01.AP.GA</p> <p>Fecha: 25.06.21</p> <p>Versión: 0.1</p> <p>Página 7 de 18</p>
---	--	---

servicio público, incitando a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos.

Por medio de la Resolución **No 100-33-356-2021** se adopta el código de integridad público para la Administración Municipal de San Gil, y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto 1499 de 2017.

El código reúne los valores de honestidad, compromiso, diligencia y justicia, cada uno de estos valores determina una línea de acción cotidiana para los servidores:


- ✓ **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.
- ✓ **RESPECTO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- ✓ **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- ✓ **DILIGENCIA:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- ✓ **JUSTICIA;** Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

## **5. POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO**

Basada en los principios de justicia, equidad, calidad, diligencia y efectividad, orientada hacia la protección y el desarrollo del talento humano, se implementa mediante acciones como la provisión de cargos de carrera y otras formas de vinculación, que garanticen los derechos de los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de San Gil, al igual que la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño de los funcionarios.

Se debe asegurar la garantía de la custodia y la reserva de información personal y privada propia del funcionario, a través del diseño y definición de estrategias y protocolos necesarios para lograr el propósito.

*[Handwritten signature]*

	<p style="text-align: center;"><b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>PO:01.AP.GA</p> <p>Fecha: 25.06.21</p> <p>Versión: 0.1</p> <p>Página 8 de 18</p>
---	--	---

A través de la aplicación de la política de Gestión de Talento Humano se implementa y se fomenta el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes de los servidores públicos, su desarrollo humano y físico y las estrategias transversales de gestión del conocimiento, mediante la generación de programas de bienestar, creación, incentivos y salud operacional a través de la liquidación de la nómina, sueldos, salarios y demás prestaciones sociales, como retribución económica a los servicios prestados, con los cuales se pretende apoyar y promover la adecuada subsistencia y desarrollo de las familias y funcionarios.


### **Metodología utilizada para la elaboración de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**

De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Para ello, la entidad ha desarrollado cinco etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

**I. Disponer de información:** La entidad contará con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

**II. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:** Un paso fundamental para emprender las acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, se realizó a través del levantamiento del diagnóstico en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad. Para ello, se utilizó una de las herramientas fundamentales de la política: la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la alcaldía Municipal de San Gil, identificó su nivel madurez, fortalezas y los aspectos a mejorar en dicha gestión.

	<p style="text-align: center;"><b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>PO:01.AP.GA</p> <p>Fecha: 25.06.21</p> <p>Versión: 0.1</p> <p>Página 9 de 18</p>
---	--	---

**III. Disponer de información:** La entidad contará con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.


**IV. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:** Un paso fundamental para emprender las acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, se realizó a través del levantamiento del diagnóstico en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad. Para ello, se utilizó una de las herramientas fundamentales de la política: la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la alcaldía Municipal de San Gil identificó su nivel madurez, fortalezas y los aspectos a mejorar en dicha gestión.

El diagnóstico, siempre con el objetivo de mejorar la GETH. Así, por ejemplo:

- ✓ Para el ingreso, se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación
- ✓ Para el desarrollo, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.
- ✓ Para el retiro, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión del Gestión del Conocimiento e Innovación.

**V. Evaluar la Gestión:** El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato de Plan de Acción se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las



	<p style="text-align: center;"><b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>PO:01.AP.GA</p> <p>Fecha: 25.06.21</p> <p>Versión: 0.1</p> <p>Página 10 de 18</p>
---	--	--

acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado. Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la Entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.


## **6. RUTAS DE CREACION DE VALOR:**

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano a su vez, incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las secciones previstas en el plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que trabajadas en conjunto, permiten impactar es aspectos puntuales y producir resultados eficaces de la GETH.

**Las rutas y sus temáticas de acción son las siguientes:**

- **RUTA DE FELICIDAD:** La felicidad nos hace productivos, esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar promoción y prevención de la salud, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.
- **RUTA DEL CRECIMIENTO:** Liderando talento. Esta ruta se relaciona , entre otras con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
- **RUTA DEL SERVICIO:** Al servicio de los ciudadanos, esta ruta se relaciona entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural e integridad.
- **RUTA DE LA CALIDAD:** La cultura de hacer las cosas bien, esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.



 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</p>	<p align="center"><b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</b></p> <p align="center"><b>POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>PO:01.AP.GA</p> <p>Fecha: 25.06.21</p> <p>Versión: 0.1</p> <p>Página 11 de 18</p>
--	--	--

- **RUTA DEL ANALISIS DE DATOS:** Conociendo el talento, esta ruta se relaciona entre otras, con las siguientes temáticas: Planta de Personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

#### **6.1. ESTRUCTURA DE LA GESTION ESTRATEGICA:**

La Planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Gil, en este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos, de igual forma se materializa en los siguientes documentos:

- Programa de Bienestar social, estímulos e incentivos
- Plan de Salud y Seguridad en el trabajo
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Previsión de recursos humanos

#### **7. Administración de Personal**


La planta de Empleos de la Alcaldía Municipal de San Gil. Se encuentra distribuido de la siguiente manera:

##### **PLANTA DE PERSONAL**

**Decreto 100-12-024-2018 y Decreto 100-12-040-2021**

Nº EMPLEOS	DEPENDENCIA Y EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
<b>12</b>	<b>DESPACHO DEL ALCALDE</b>		
1	Alcalde	005	08
1	Profesional Universitario	219	07
5	Profesional Universitario	219	03
1	Asesor	105	01



 <small>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</small>	<p style="text-align: center;"><b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>PO:01.AP.GA</p> <p>Fecha: 25.06.21</p> <p>Versión: 0.1</p> <p>Página 12 de 18</p>
---	--	--


1	Conductor	480	04
1	Auxiliar de Servicios Generales	470	01
2	Jefe de Oficina	006	05
<b>76</b>	<b>PLANTA GLOBAL</b>		
1	Director Administrativo	009	05
7	Secretario de Despacho	020	05
2	Subsecretario de Despacho	045	02
1	Consejero de Justicia	032	02
1	Comisario de Familia	202	05
1	Almacenista General	215	02
4	Profesional Universitario	219	05
2	Profesional Universitario	219	04
7	Profesional Universitario	219	03
14	Profesional Universitario	219	02
2	Inspector de Policía 3° a 6° Cat.	303	07
1	Técnico Operativo	314	06
1	Técnico Administrativo	367	08
3	Técnico Administrativo	367	07
3	Técnico Administrativo	367	06
4	Técnico Administrativo	367	03
1	Subcomandante de Tránsito	338	03
5	Agentes de Tránsito	340	02
1	Secretario Ejecutivo	425	06
1	Auxiliar Administrativo	407	08
4	Auxiliar Administrativo	407	04
1	Auxiliar Administrativo	407	03
7	Auxiliar Administrativo	407	01
1	Conductor Mecánico	482	04
1	Auxiliar de Servicios Generales	470	01
<b>88 empleos</b>			

**NOTA:** 4 empleados en Planta Transitoria para un TOTAL DE 92 EMPLEADOS.

### 7.1. Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Alcaldía Municipal de san Gil, con el fin de programar la provisión de los empleos con



	<p style="text-align: center;"><b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>PO:01.AP.GA</p> <p>Fecha: 25.06.21</p> <p>Versión: 0.1</p> <p>Página 13 de 18</p>
---	--	--

vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de Dirección administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, La Alcaldía Municipal de San Gil, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.


## **7.2.1 INGRESO**

### **7.2.1.1 Selección**

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

### **7.2.1.2 Inducción**



	<p style="text-align: center;"><b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>PO:01.AP.GA</p> <p>Fecha: 25.06.21</p> <p>Versión: 0.1</p> <p>Página 14 de 18</p>
---	--	--

El programa de Inducción Institucional, se orienta a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por el ICFES, desarrollar habilidades gerenciales, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos del Instituto.

## **7.2.2 RETIRO**

### **7.3.2.1 Retiro**

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

## **7.4. Programas de Bienestar Social:**


El Programa de Bienestar Social comprende aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, además; deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.

Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los empleados públicos y sus familias, están enmarcados en las áreas de Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral, para los cuales se podrán programar las actividades que a continuación se describen:

Área de protección y servicios sociales:

- Culturales, Artísticos, Deportivos y Recreativos: Promocionar la participación en las actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas para los empleados públicos y sus familias.
- Educativos: Convenio ICFES – ICETEX.



	<p style="text-align: center;"><b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>PO:01.AP.GA</p> <p>Fecha: 25.06.21</p> <p>Versión: 0.1</p> <p>Página 15 de 18</p>
---	--	--

- Así mismo fomentar la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.

- Prevención y Promoción en Salud: Desarrollar actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los funcionarios que integren acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolas de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolas en puestos de trabajo acordes con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolas en aptitud de producción laboral.

Área de calidad de vida laboral:

- Medición del Clima Laboral: Identificar cómo los servidores públicos del ICFES, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, definiendo estrategias y metodologías para su intervención.


- Evaluación de la Adaptación al Cambio Organizacional: Propender por el mejoramiento continuo tanto de los servidores públicos como del Instituto, relacionados con el cambio organizacional, teniendo en cuenta que compromete varias dimensiones de la persona como son las variables relacionadas con su ser, su hacer, su tener y su estar.

- Cultura Organizacional: Adelantar gestiones para la consolidación de la cultura organizacional deseada implementando acciones concretas orientadas a la identificación de las variables positivas para reforzarlas y de las negativas para contrarrestarlas, basados en el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los funcionarios del Instituto.

Preparación para el Retiro de los Empleados Públicos: Brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos de la entidad próximos a pensionarse, prepararse para el cambio de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente en su nuevo estado.

- Fortalecimiento del Trabajo en Equipo: Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida laboral.



	<p style="text-align: center;"><b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>PO:01.AP.GA</p> <p>Fecha: 25.06.21</p> <p>Versión: 0.1</p> <p>Página 16 de 18</p>
---	--	--

#### **7.4.1 Programas de Incentivos**

El Programa de Incentivos es el conjunto de políticas y mecanismos que desarrolla el ICFES en cumplimiento a lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005, con el fin de motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan al logro de las metas institucionales.

#### **7.5 Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento**

El Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento comprende el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

El Sistema Nacional de Capacitación está definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.


Con el objetivo de lograr un mayor impacto en las acciones de capacitación y formación, se usará como una de las metodologías, la educación virtual, reconociendo dentro de sus grandes ventajas, su capacidad de adaptación a la diversidad, superando barreras espaciales, temporales y personales, aprovechando al máximo el uso de plataformas y recursos electrónicos.

#### **7.5.1 PERMANENCIA**

##### **7.5.1.1 Capacitación**

Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).



	<p style="text-align: center;"><b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>PO:01.AP.GA</p> <p>Fecha: 25.06.21</p> <p>Versión: 0.1</p> <p>Página 17 de 18</p>
---	--	--

#### **7.5.1.2 Reinducción**

El Programa de Reinducción buscará actualizar y reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior del ICFES, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y en el proceso que alimenta; así mismo, incluirá un proceso de actualización acerca de las normas de inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

#### **7.5.1.3 Clima y Cultura**

Se refieren las diferentes estrategias y herramientas que se han implementado para propiciar un adecuado ambiente de trabajo de los funcionarios del Instituto, siendo determinante para su comportamiento al interior de la entidad.

Son iniciativas que potencializan diferentes componentes como el liderazgo, la estructura organizacional, las relaciones de dependencia, los sistemas de comunicaciones, los incentivos y la interacción entre las personas que hacen parte de la Institución, entre otros.


### **7.6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Está encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos y Contratistas del ICFES.

El Instituto cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL LIBERTY, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes:

- Asesoría técnica especializada en la Gestión del Riesgo.
- Acompañamiento y orientación en el Cumplimiento de la normatividad legal vigente en salud ocupacional.
- Capacitación a funcionarios de Carrera Administrativa, Provisionales y contratistas en temas relacionados con la Gestión y Prevención de riesgos en el trabajo.
- Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

*[Handwritten signature]*

	<p align="center"><b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</b></p> <p align="center"><b>POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>PO:01.AP.GA</p> <p>Fecha: 25.06.21</p> <p>Versión: 0.1</p> <p>Página 18 de 18</p>
---	--	--

## ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL

### CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor	LUZ MILENA REYES RODRIGUEZ	Profesional Universitario SGC	Dirección administrativa	25-03-21
Revisó	ANNY JOHANA BAEZ ARDILA	Directora administrativa	Dirección administrativa	28-04-21
Aprobó	Arq. HERMES ORTIZ RODRIGUEZ	Alcalde	Despacho	28-04-21

### CONTROL DE LOS CAMBIOS

IDENTIFICACION DEL CAMBIO	DETALLES DEL CAMBIO	FECHA DEL CAMBIO	VERSION
Creación	Creación del Documento según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	13-12-2018	0.0
Modificación	Modificación del Documento adoptada mediante Resolución N° 100-33-356-2021	25-06-2021	0.1