

POLÍTICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Septiembre 2021 V2



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS
DEJAMOS EN ALTO
EL DEPORTE DE
ANTIOQUIA

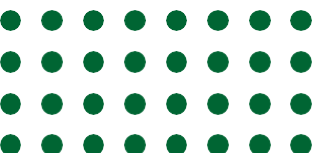
INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, regulado mediante el Decreto Nacional 1499 de 2017, es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, y el mismo debe ser adoptado por los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG– cuenta con varias dimensiones, entre ellas, la dimensión del talento humano, la cual tiene como propósito diseñar e implementar herramientas durante el ciclo de vida del servidor público -ingreso, desarrollo y retiro- para gestionar adecuadamente el talento humano, propendiendo por mejorar las habilidades, competencias y desarrollo del ser de los servidores en el marco de los valores del servicio público.

Considerando que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de objetivos y resultados institucionales, contribuyendo con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Por lo anterior, la presente política constituye una guía que busca orientar las acciones que se desarrollarán en INDEPORTES ANTIOQUIA, para avanzar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG– considerando los requisitos técnicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública frente a la Dimensión de Talento Humano.





OBJETIVO

Definir los criterios técnicos que implementa INDEPORTES ANTIOQUIA durante el ciclo de vida laboral de los servidores públicos en la institución.

ALCANCE

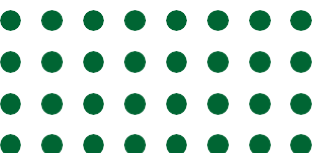
La política comprende los componentes de planeación, ingreso, desarrollo y retiro del talento humano en INDEPORTES ANTIOQUIA, que son aplicados a todos los servidores de la Entidad.



OBJETIVOS

ESPECÍFICOS

- ❖ Diseñar los lineamientos e instrumentos para las etapas de ingreso, desarrollo y retiro del ciclo de vida laboral del servidor público, alineados con la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo a la normativa nacional vigente.
- ❖ Definir la herramienta para diagnosticar el nivel de maduración de la gestión estratégica del talento humano.
- ❖ Determinar los Planes temáticos orientados a las rutas de creación de valor público para el fortalecimiento del talento humano: ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta de la calidad, ruta del servicio, ruta del análisis de datos.
- ❖ Establecer la implementación de acciones diseñadas en el Plan Estratégico de Talento Humano y los diferentes planes temáticos con el fin de mejorar las etapas de ingreso, desarrollo y retiro del ciclo de vida laboral del servidor público.
- ❖ Describir los mecanismos para el seguimiento, monitoreo y evaluación sobre el impacto, la eficacia y efectividad de la política y las acciones implementadas desde los diferentes planes temáticos.



FUNDAMENTOS NORMATIVOS

La presente política se enmarca en la normatividad que a continuación se relaciona:

Constitución Política de Colombia

Ley 190 de 1995. “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”.

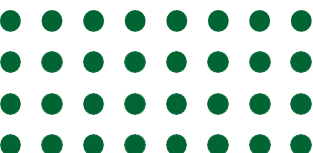
Ley 489 de 1998. “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.

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”.

Ley 1221 de 2008. “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1712 de 2014. “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1780 de 2016. “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”



FUNDAMENTOS NORMATIVOS

Ley 1940 de 2018. "Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2019".

Ley 1960 de 2019. "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".

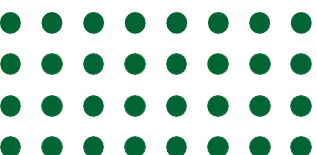
Decreto 1295 de 1994. "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".

Decreto 1567 de 1998. "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".

Decreto 1072 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo". Última actualización: 24 de junio de 2021. Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al decreto único reglamentario del sector Trabajo a partir de la fecha de su expedición.

Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Última actualización: 13 de julio de 2021. Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.

Decreto 171 de 2016. "Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).



FUNDAMENTOS NORMATIVOS

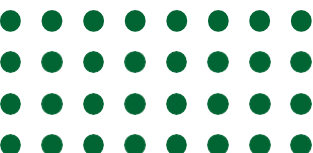
Decreto 815 de 2018. “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.

Acuerdo CNSC - 6176 de 2018. “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Resolución 390 de 2017. Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.

Resolución 667 de 2018. “Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas”.

Circular 100-10 Función Pública de 2014. “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.

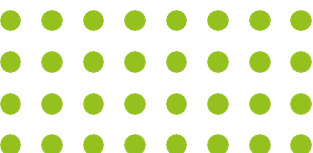


FUNCIÓN PÚBLICA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La función pública en INDEPORTES ANTIOQUIA está integrada por todos los servidores con vinculación legal y reglamentaria, y las actuaciones de estos deberán estar enmarcadas en los principios básicos constitucionales: igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad, tendientes a incrementar los índices de satisfacción de los grupos de interés de la Entidad.

Estos principios se materializan, entre otros, con la política de Gestión del Talento Humano la cual se fundamenta en la Política de Empleo Público a través de 7 PILARES:

1. Mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
2. Competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
3. Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
4. Productividad, como la orientación permanente hacia el resultado.
5. Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.
6. Integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.
7. Diálogo y la Concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.



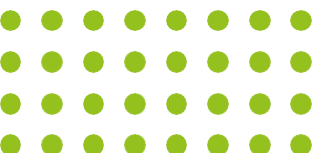
FUNCIÓN PÚBLICA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Con fundamento en estos siete pilares, la política apunta a lograr 4 OBJETIVOS BÁSICOS:

1. Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso.
2. Mayor productividad del Estado.
3. Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado.
4. Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

Para cumplir con estos objetivos, y de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público la Gestión Estratégica del Talento Humano se desarrolla en CUATRO SUBCOMPONENTES:

1. Planeación
2. Ingreso
3. Desarrollo
4. Retiro

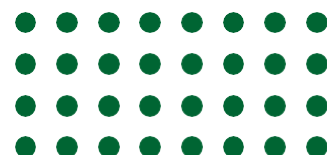


ETAPAS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El MIPG considera que para implementación de la gestión del talento humano eficaz y efectiva se deben observar y desarrollar las siguientes etapas:



Conforme a dichos lineamientos, INDEPORTES ANTIOQUIA desarrolla su Política de Gestión del Talento Humano, y para su implementación alinea las prácticas del talento humano con los objetivos y el propósito del instituto, vinculando desde el proceso de planeación institucional a los servidores de manera que puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización. Para ello se desarrolla las siguientes etapas:



ETAPAS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

1. ETAPA 1 – DISPONER INFORMACIÓN:

INDEPORTES ANTIOQUIA dispondrá de la mayor información posible sobre la Entidad y su talento humano, identificando el recurso humano vinculado a la entidad, así como su forma de vinculación y el estado de provisión de la planta de personal. Para ello:

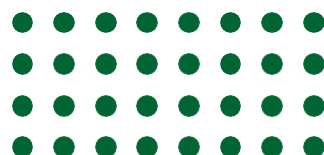
❖ Desde el componente de Planeación se:

Identifica y actualiza **la normativa, jurisprudencia y lineamientos generados por el DAFP, CNSC, ESAP y la PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA** mediante los cuales se regula el ingreso, desarrollo y retiro del servidor, alineados con la planeación estratégica institucional -misión, visión, objetivos y proyectos institucionales-. Así mismo se identifica los Manuales de Funciones y las modificaciones que se hagan al mismo.

- **Caracterización de los servidores**, teniendo en cuenta variables como: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
- **Caracterización de los empleos**, teniendo en cuenta variables como: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.
- **Caracterización de la información que** permita identificar las necesidades, intereses y expectativas de los servidores en materia de capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo.

❖ Desde el componente de ingreso se:

- Adelantar acciones para contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor.



ETAPAS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

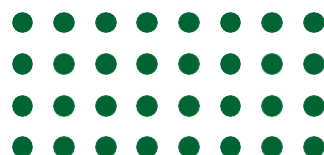
- Llevar registro y análisis de cada una de las vacantes y los tiempos de cubrimiento de cada uno de los empleos.
- Coordinar el diligenciamiento de la Declaración de Bienes y Rentas y Formato Único de Hoja de Vida a cargo de los servidores públicos durante los términos de ley en cada vigencia.

❖ Desde el componente de desarrollo se:

- Registro de todos los movimientos que se generen en la planta de empleos.
- Registro de cada empleo identificando las características propias de cada uno (encargos, comisiones, reubicaciones, entre otras actuaciones administrativas).
- Llevar registro del ausentismo, ya sea por enfermedad, licencias o permisos.
- Implementación planes para Pre-pensionados.
- Identificar conocimientos y habilidades de servidores para ser reubicados en otras dependencias, encargo en otro empleo o comisionar para desempeñarse en cargos de libre nombramiento y remoción.
- Jornadas de inducción y reinducción.
- Planes Temáticos de Bienestar y Capacitación, y se llevarán registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.
- Medir el clima laboral y se iniciarán estrategias y acciones para favorecer los resultados de la medición.

❖ Desde el componente de retiro se:

- Generación de informe con las cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.
- Implementación mecanismos de transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran del instituto.



ETAPAS DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

Para lo anterior, es vital que INDEPORTES ANTIOQUIA cuente con información oportuna, disponible y actualizada que sea insumo confiable para realizar una gestión apropiada.

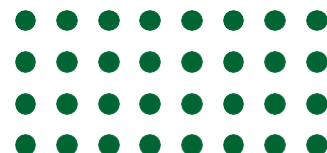
2. ETAPA 2 – DIAGNOSTICAR LA GETH:

INDEPORTES ANTIOQUIA para diagnosticar el estado de la GESTIÓN ESTRATEGICA del TALENTO HUMANO utiliza las herramientas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la función Pública – DAFP – AUTODIGANOSTIVO DE GESTIÓN. El autodiagnóstico permite a la Entidad conocer el nivel de maduración de la misma (Básico operativo, Transformación o Consolidación) y con base en ello establecer el plan de acción a implementarse.

3. DISEÑAR ACCIONES PARA LA GETH:

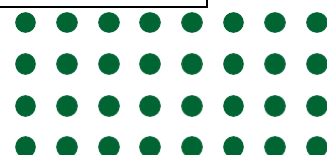
Una vez determinado el nivel de maduración de la Entidad en relación con la GETH se implementan los planes de acción los cuales permitirán avanzar hacia el máximo nivel de desarrollo, contribuyendo a la consecución de resultados.

En el marco de lo anterior, se diseña el Plan Estratégico del Talento Humano, que está integrado por diferentes Planes Temáticos orientados a las rutas de creación de valor público para el fortalecimiento del talento humano: ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta de la calidad, ruta del servicio, ruta del análisis de datos, los mismos se detallan a continuación:



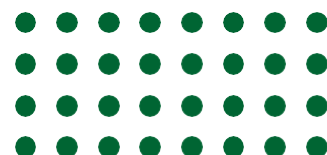
ETAPAS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Plan	¿Qué es?	¿Para qué? ¿Cómo?
Plan Estratégico de Talento Humano	<p>Instrumento de gestión del talento humano mediante el cual se consolidan las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la misión, visión y objetivos la Entidad, propendiendo por el fomento y el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en INDEPORTES ANTIOQUIA.</p> <p>Artículo 15, literal a), Ley 909 de 2004.</p>	<p>El Plan Estratégico de Talento Humano permite definir las acciones a desarrollar en relación con la gestión estratégica del talento humano, a partir de las tres etapas: ingreso, desarrollo y retiro.</p> <p>Los planes estratégicos de talento humano deben tener como marco de referencia la <u>planeación institucional</u> de manera que los objetivos institucionales estén alineados con los objetivos de desempeño individual, las necesidades de capacitación obedezcan a las carencias de los servidores para desarrollar los proyectos o funciones asignados, las acciones encaminadas a propiciar el desarrollo integral del talento humano vinculado con la entidad, el mejoramiento de la cultura organizacional, etc.</p>
Plan Anual de Vacantes	<p>El Plan Anual de Empleos Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. En dicho Plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de la Entidad.</p> <p>Artículo 15, literal b, ley 909 de 204.</p>	<p>Permite identificar los empleos que deben ser provistos mediante concurso público abierto de méritos desarrollo por la Comisión Nacional del Servicio Civil, así como las vacantes definitivas de empleos de libre nombramiento y remoción que deben proveerse para garantizar el cumplimiento de los planes y programas institucionales.</p> <p>INDEPORTES ANTIOQUIA, una vez elaborado y aprobado del Plan Anual de Vacantes, procederá a su publicación.</p>
Plan de Previsión de Recursos Humanos	<p>Es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.</p> <p>Artículo 17, Ley 909 de 2004</p>	<p>A través del Plan de Previsión de Recursos Humanos se define la cantidad y calidad de las personas que requiere la entidad para desarrollar sus planes, programas y proyectos y se establecen medidas internas (capacitación, reubicación, encargos, comisiones) o externas como la creación de empleos temporales o en su defecto, la contratación. El Plan de Previsión de Recursos Humanos se desarrollará a través de</p>



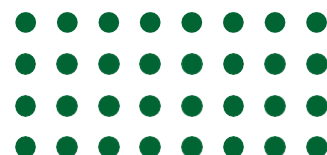
ETAPAS DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

<p>Plan Institucional de Capacitación</p>	<p>Es el conjunto de acciones de capacitación y formación, que durante un período y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.</p> <p>Artículo 15, literal e), Ley 909 de 2004.</p>	<p>La estructuración del Plan Temático de Capacitación, debe orientarse a la promoción de un servidor público competente, innovador, dinamizador del cambio, dispuesto a hacerse partícipe activo de la construcción y transferencia del conocimiento y del crecimiento personal e institucional, que con sus actuaciones reflejen el cumplimiento de los principios de la función pública y suministren a la ciudadanía la calidad de los productos y servicios que ella requiere.</p> <p>La formalización del plan, deberá estar acompañada de estrategias de implementación que garanticen no sólo la actualización y apropiación de conocimientos, tecnologías y competencias, sino su aplicación práctica en la atención y solución de los retos propios del servicio público, además de propiciar la transferencia de tales conocimientos y tecnologías en los equipos de trabajo, así como el desarrollo de habilidades y destrezas, conducentes al mejoramiento de INDEPORTES ANTIOQUIA. El Plan de Capacitación se elaborará de acuerdo a lo establecido en el SGC para este procedimiento</p>
<p>Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales</p>	<p>Es el instrumento a través del cual se definen acciones encaminadas a favorecer el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia y, a otorgar reconocimientos por el buen desempeño en el ejercicio de funciones públicas.</p> <p>Artículo 36, parágrafo, Ley 909 de 2004.</p>	<p>Los Planes de Bienestar Social e Incentivos se estructuran en doble vía: por un lado, se orientan a crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y, por el otro, elevan los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de INDEPORTES ANTIOQUIA.</p> <p>Las acciones en materia de Bienestar deben armonizarse con la ruta de la felicidad, dando trascendencia y aplicando estrategias orientadas a: propósito de vida, estados mentales positivos, conocimiento de las</p>



ETAPAS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

		<p>fortalezas propias y relaciones interpersonales, apostándole a una institución saludable en la cual se impulsen elementos motivadores que aumenten la satisfacción de las personas cuando desarrollan sus funciones y las actividades cotidianas.</p> <p>El Plan de Capacitación se elaborará de acuerdo a lo establecido en el SGC para este procedimiento.</p>
<p>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST</p>	<p>Es un instrumento a través del cual se garantiza la implementación de la política de seguridad y salud en el trabajo de INDEPORTES ANTIOQUIA, basado en un enfoque de prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de promoción de la salud de los servidores, con el fin de promover el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.</p> <p>Numeral 7, artículo 2.2.4.6.8., Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.</p>	<p>Diseñar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y su respectivo plan, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.</p>



ETAPAS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

4. IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA GETH:

INDEPORTES ANTIOQUIA implementa las acciones previamente diseñadas que sean necesarias para el cumplimiento y ejecución de los diferentes planes temáticos con el propósito de mejorar los aspectos del ciclo de vida del servidor público. Dichas acciones mínimamente comprenden en cada uno de los ciclos de vida del servidor público, las siguientes:

Ingreso: Acciones para el fortalecimiento del principio de mérito, provisión oportuna y eficaz. Observando lo previsto en el Procedimiento de Ingreso del SGC.

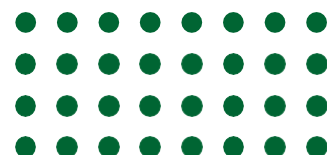
Desarrollo: Acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad, la salud en el trabajo, la gestión del desempeño, el conocimiento institucional, la administración del talento humano, clima organizacional, valores, gerencia pública y las demás que apunten al mejoramiento de la productividad y satisfacción del servidor con su trabajo y la Entidad. Observando lo previsto en los procedimientos establecidos en el SGC relacionados con Desarrollo, Bienestar Social e Incentivos y Capacitación.

Retiro: Acciones para comprender la deserción del empleo público, para evitar retiro de personal calificado, programas de preparación para el retiro o readaptación laboral, y garantizar que el conocimiento permanezca en INDEPORTES ANTIOQUIA. Observando lo previsto en el procedimiento de retiro establecido en el SGC.

5. EVALUAR LA GETH:

INDEPORTES ANTIOQUIA implementa mecanismos para realizar seguimiento, monitoreo y evaluación sobre la eficacia y efectividad de la política y las acciones implementadas desde los diferentes planes temáticos, para analizar el impacto esperado y determinar de manera clara y detallada los resultados, evidencias y avances en los niveles de madurez de la Entidad en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Para lo anterior, utiliza la herramienta dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública - FURAG II y las encuestas diseñadas por el área de Talento Humano para cada plan temático, se definirán Indicadores para monitorear y evaluar el cumplimiento de los objetivos propuestos y se gestionará los riesgos identificados con los respectivos controles para su mitigación.



CONCEPTOS ATENER EN CUENTA

Talento Humano:

son todas las personas que prestan sus servicios a la Entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las Entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos.

Gestión Estratégica del Talento Humano:

conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

Planeación del Talento Humano:

Involucra momentos de direccionamiento estratégico, seguimiento y evaluación.

Ingreso:

Busca 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.

Desarrollo:

Busca 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.

Retiro:

Comprende las razones de la deserción en el empleo público, para que la entidad encuentre mecanismos para evitar la desvinculación de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.

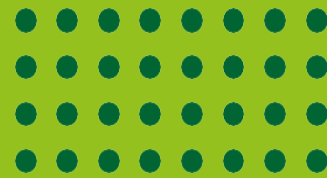
Ruta de la felicidad:

Busca bienestar en los empleados por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar.

Ruta del Crecimiento:

Busca propiciar espacios de desarrollo y crecimiento facilitando el trabajo en equipo y el reconocimiento.

CONCEPTOS ATENER EN CUENTA



Ruta del Servicio:

Busca mejorar la atención al ciudadano, involucrando aspectos relacionados con el cambio cultural y con el bienestar y la motivación de los servidores públicos.

Ruta de la Calidad:

Busca la satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por la entidad, está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen.

Ruta de análisis de datos:

está relacionada con la transformación que se puede lograr a través de la recolección y análisis de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de personal de la entidad.

Plan:

Herramienta institucional que busca garantizar información oportuna y eficaz en las etapas de formulación, seguimiento, ejecución y evaluación de los planes Institucionales.

Control de versiones

Versión	Fecha	Descripción del cambio
V1	2019	Implementación de las políticas de MIPG
V2	22/09/2021	Actualización de la Política de acuerdo a los lineamientos del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4 - 2021

Aprobación

Elaboró	Revisó	Aprobó
Katherine Monsalve Profesional Especializado Talento Humano	Mónica Londoño Jefe Talento Humano	Comité de gestión y desempeño según acta No. 4 de 22/09/2021

