

	GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE TALENTO HUMANO		Código: GU-GHT-01
	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22/12/2021
Elaboró: Oficina de Desarrollo Institucional, Dirección de Gestión Humana.		Revisó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
2. ALCANCE DE LA GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN	3
3. RESPONSABLE	5
4. DEFINICIONES	5
5. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	7
5.1. ETAPAS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	8
6. CRITERIOS DIFERENCIALES POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO GETH	10
7. HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS TÉCNICOS:	10
8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	12
9. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	13
10. IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS CON MAYOR POTENCIAL DE DESARROLLO	15

	GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE TALENTO HUMANO		Código: GU-GHT-01
	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22/12/2021
			Página 2 de 17
Elaboró: Oficina de Desarrollo Institucional, Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) 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 los resultados que satisfagan las necesidades y problemas de la ciudadanía, con integridad y calidad en el servicio.

El marco de referencia definido en la Política Estratégica de Talento Humano del MIPG, reconoce al talento humano como el principal activo con el que cuentan las organizaciones públicas colombianas dada la contribución de su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de las metas institucionales, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos, por lo tanto, constituye el gran factor crítico de éxito para el cumplimiento de las metas institucionales.

Para la implementación de la Política de Talento Humano del MIPG, el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- plantea que es necesario alinear las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad y para lograrlo, se requiere vincular desde el proceso de planeación institucional al talento humano, de manera que las áreas de personal puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización.

La presente guía contiene los lineamientos y recomendaciones para la implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, en cumplimiento del decreto 162 de 18 de noviembre de 2021, por medio de la cual se adoptan y ratifican las políticas de gestión y desempeño institucional y de operación y se establece un plazo de tres meses para que los líderes de proceso definan las estrategias y mecanismos mediante las cuales desarrollarán e implementarán las políticas que le aplica a sus procesos.

La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano se estructura a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

Durante la vigencia 2020, se implementó La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano con los estándares normativos legales vigentes y estrategias de mejora e innovación, resultado de la aplicación de instrumentos de medición del desempeño institucional como el FURAG (65,3) y el Autodiagnóstico de Talento Humano (64.5) que potencian la consolidación de nuevas acciones que aporten al desarrollo de una política más eficaz, eficiente y efectiva.

Esta política es liderada a nivel nacional por el Departamento Administrativo de la Función Pública– DAFP y al interior de la alcaldía, está a cargo de la Dirección de Gestión Humana

	GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE TALENTO HUMANO		Código: GU-GHT-01
	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22/12/2021
			Página 3 de 17
Elaboró: Oficina de Desarrollo Institucional, Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

1. OBJETIVO

Definir lineamientos y acciones estratégicas para la implementación de la política de talento humano en la alcaldía de Fusagasugá. El propósito de la gestión estratégica del talento humano es permitir que la entidad cuente con un talento humano idóneo, motivado, transparente y comprometido con el cumplimiento de la misión institucional y los fines esenciales del Estado.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Alinear todos los componentes que integran la Gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores de la alcaldía de Fusagasugá.

Proveer de manera oportuna las vacantes a través de los procedimientos establecidos en la normatividad vigente, y en la reglamentación interna.

Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de diversión e integración familiar, a través de programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y sus familias.

Generar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores de la alcaldía de Fusagasugá, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables, y estrategias de responsabilidad en el autocuidado.

2. ALCANCE DE LA GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

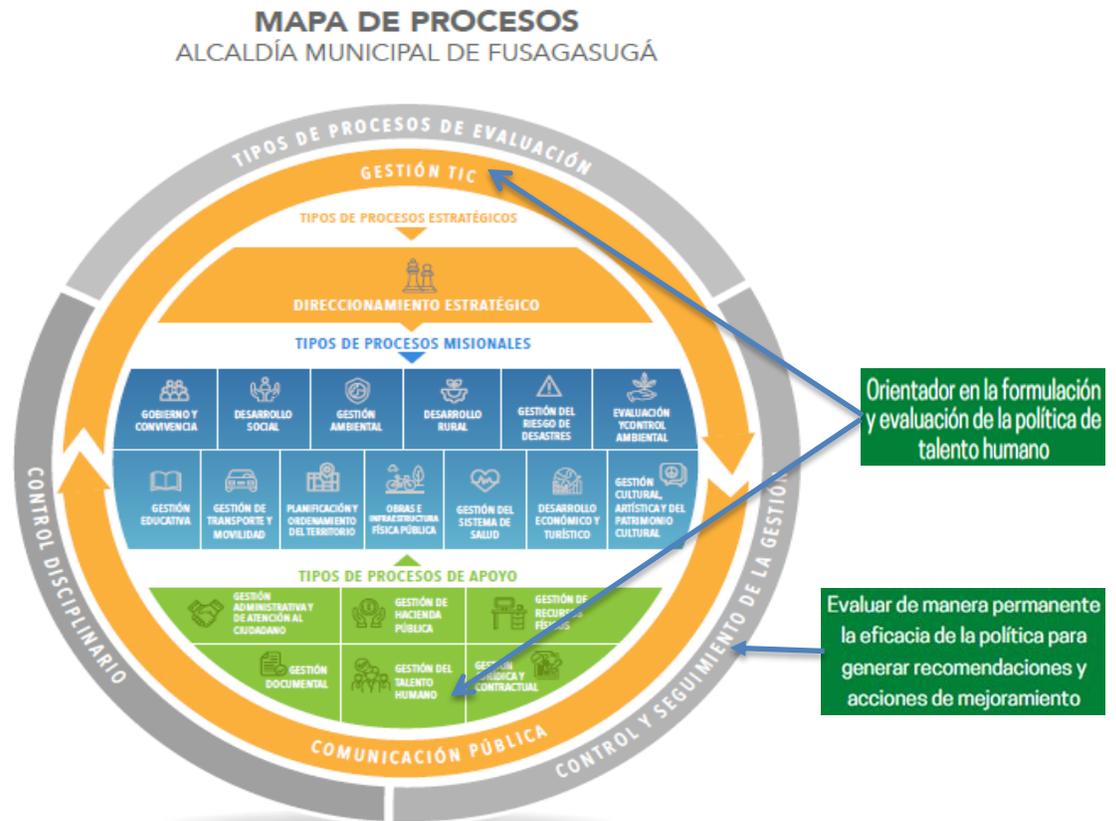
La presente guía le aplica a la Dirección de Gestión Humana como líder de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y está dirigida a servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, período de prueba, provisionales y, colaboradores y terceros (estos últimos extensivos solamente en el componente de seguridad y salud en el trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones de la Dirección de Gestión Humana (DGH).

	GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE TALENTO HUMANO		Código: GU-GHT-01
	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22/12/2021
			Página 4 de 17
Elaboró: Oficina de Desarrollo Institucional, Dirección de Gestión Humana.		Revisó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.

El documento se constituye en una herramienta que describe, y estructura las actividades que debe liderar la Dirección de Gestión Humana, de manera que sea un instrumento de referencia permanente para poder orientar a las dependencias hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva en el marco de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH).

La Política de Gestión estratégica del Talento Humano de la alcaldía de Fusagasugá comprende los componentes establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano que desarrollarán las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la gestión del talento humano desde el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

Para mejorar el desarrollo de esta política deberán tenerse en cuenta los lineamientos de los siguientes procesos institucionales:



	GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE TALENTO HUMANO		Código: GU-GHT-01
	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22/12/2021
			Página 5 de 17
Elaboró: Oficina de Desarrollo Institucional, Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

3. RESPONSABLE

La implementación de la Política Gestión estratégica de Talento Humano: Para la implementación de la Política Gestión estratégica de Talento Humano del MIPG, dentro de la Alcaldía municipal de Fusagasugá estará a cargo de la **Dirección de Gestión Humana**. El Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- plantea que es necesario alinear las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad y para lograrlo, se requiere vincular desde el proceso de planeación institucional al talento humano, de manera que la dirección de Gestión Humana pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización. Para ello, la alcaldía deberá desarrollar cinco etapas anteriormente relacionadas:

- 1) Disponer información.
- 2) Diagnosticar la GETH.
- 3) Diseñar acciones para la GETH.
- 4) Implementar acciones para la GETH.
- 5) Evaluar acciones para la GETH

Del asesoramiento y acompañamiento a la implementación de la Política de Talento Humano: es responsabilidad de la Oficina de Desarrollo Institucional, en articulación con la Dirección de Gestión Humana, con el fin de garantizar un desarrollo articulado a la correcta implementación de la respectiva política.

4. DEFINICIONES

Bienestar Laboral: “Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad. **El desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende:** La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral. Es decir, cada año las entidades deben elaborar el “Programa de Bienestar Social”, con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploran no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención.” (Cartilla “Sistema de Estímulos. Orientaciones metodológicas”, 2012).

Capacitación: Proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. (Chiavenato, 2007, p.386).

Evaluación de Desempeño: Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto

	GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE TALENTO HUMANO		Código: GU-GHT-01
	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22/12/2021
			Página 6 de 17
Elaboró: Oficina de Desarrollo Institucional, Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional. (CNSC, 2018).

Retiro: Es el proceso en el cual se termina el ciclo de vida laboral por parte de un funcionario a través de las diferentes causales de retiro determinadas por la normatividad vigente.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Seguridad y Salud en el Trabajo: Definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

SIGEP: El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, es una herramienta que sirve de apoyo a las entidades en los procesos de planificación, desarrollo y gestión del recurso humano al servicio del Estado. Contiene información de todas las entidades del sector público nacionales y territoriales, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios y prestaciones, entre otros. Asimismo, sobre el talento humano al servicio de las entidades públicas, en cuanto a hojas de vida, la declaración de bienes y rentas, entre otros.

Trabajo en casa: La habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.¹

¹ Ley 2088 de 2021



GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Código: GU-GHT-01

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión:1

Fecha de Aprobación: 22/12/2021

Página 7 de 17

Elaboró: Oficina de Desarrollo Institucional, Dirección de Gestión Humana.

Revisó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Aprobó: Comité Técnico de Calidad.

Vinculación: Es el proceso que tiene como objetivo el reclutamiento, selección e ingreso de nuevo personal en una entidad de acuerdo con la normatividad vigente.

5. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El propósito de esta Política es ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Lo anterior teniendo en cuenta que el MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la alcaldía de Fusagasugá, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, visión, políticas y objetivos estratégicos de la entidad, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Matriz GETH

Gestión estratégica del Talento Humano

¿Qué es la matriz GETH?
La Matriz GETH es una herramienta (Excel) de autodiagnóstico que permite a las entidades sobre el estado de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro. Permite también identificar el estado de las Rutas de Creación de Valor, que son agrupaciones de temas de Talento Humano que permiten orientar y priorizar la planeación para el avance en los niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

¿Cómo se mide?
La entidad se autocalifica de 0 a 100 en cada una de las variables de la Matriz de acuerdo con los criterios de valoración que allí aparecen. Al finalizar, la Matriz arroja el nivel de madurez de la GETH (dado por el puntaje y la ubicación por colores) y el estado de las Rutas de Creación de Valor. Obtener un puntaje de 80 ó más a la entidad en un nivel básico-operativo, de 65-80 en el nivel de Transformación y de 81-100 en el nivel de Consolidación.

¿Para qué sirve?
El propósito es lograr que la entidad establezca una línea de base para identificar los aspectos que debe fortalecer y para estructurar la planeación de su GETH y poder hacer el seguimiento correspondiente. La Matriz GETH puede ser utilizada cada vez que la entidad considere que debe revisar su estado de la GETH de manera que permita orientar la gestión y enfocar los esfuerzos hacia objetivos relevantes para la entidad y para el desarrollo de su talento humano. Dado su carácter de instrumento de autodiagnóstico, no implica reportar ningún dato a Función Pública ni a organismos de control. Es una herramienta de gestión y de planeación.

PUNTAJE	0-20	21-40	41-60	61-80	81-100
NIVEL	1	2	3	4	5
COLOR	Rojo	Naranja	Amarillo	Verde claro	Verde oscuro

mipg Ministerio de Planeación y Desarrollo Económico

Para ver la información completa de este y los demás documentos de MIPG visite: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg>

El diagrama muestra la Matriz GETH con 11 rutas de valor y 5 dimensiones de gestión. Las rutas de valor son: 1. Provisión del empleo, 2. Gestión de la información, 3. Mentoría, 4. Valoración de capacidades y competencias, 5. Conocimiento institucional, 6. Gerencia pública, 7. Capacitación, 8. Bienestar y estímulos, 9. Gestión del desempeño, 10. Cultura organizacional y cambio cultural, 11. Proporción de contratistas. Las dimensiones de gestión son: 1. Conocimiento normativo y del entorno, 2. Gestión de la información, 3. Planeación Estratégica, 4. Manual de Funciones y competencias, 5. Arreglo institucional.

Rutas de valor:
Agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

¿Cómo está la entidad?

Una vez elaborado el autodiagnóstico, la entidad debe continuar con los siguientes pasos:

1. Revisar las gráficas resultantes, los resultados de las Rutas de Creación de Valor y analizar la información obtenida.
2. Ir a la hoja "Plan de Acción" de la Matriz GETH y seguir los pasos al derecho para identificar las prioridades a trabajar y definir el Plan correspondiente.
3. Revisar la hoja "Referencias y ayuda documental" de la Matriz GETH cuando sintiera dudas normativas o de orientación sobre alguna variable específica a trabajar.

Contenido de la Matriz GETH

- 1 Instrucciones
- 2 Autodiagnóstico
- 3 Resultado de rutas
- 4 Plan de acción
- 5 Referencias y ayuda documental

DESCARGA EL EXCEL PARA HACER EL AUTODIAGNÓSTICO

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/pdf/Matriz-GETH-v95.xlsx>

RUTA DE LA FELICIDAD
"La felicidad nos hace más productivos"

RUTA DEL CRECIMIENTO
"Liderando talento"

RUTA DEL SERVICIO
"Al servicio de los ciudadanos"

RUTA DE LA CALIDAD
"La cultura de hacer las cosas bien"

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS
"Conociendo el talento"

	GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE TALENTO HUMANO		Código: GU-GHT-01
	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22/12/2021
			Página 8 de 17
Elaboró: Oficina de Desarrollo Institucional, Dirección de Gestión Humana.		Revisó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.

5.1. ETAPAS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Para cumplir con el propósito de implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva, se ha planteado desde el MIPG que las entidades desarrollen cinco etapas siguiendo el enfoque de mejoramiento continuo del talento humano (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA), para luego profundizar en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.



Bajo esta concepción, el jefe de talento humano debe entender que su labor es un ciclo constante que requiere iniciar con una adecuada planeación. Esta debe corresponder a un análisis juicioso de todas las actividades, responsabilidades y circunstancias asociadas al talento humano, la cual debe estar articulada con el direccionamiento estratégico de la entidad.

Etapa 1: Disponer de la información.

Consiste en recolectar información de manera oportuna y permanente sobre la entidad y su talento humano. Esta información incluye: el marco normativo y direccionamiento estratégico de la alcaldía, las Características de los servidores (edades, género, antigüedad, niveles educativos) y las características de los empleos (requisitos, funciones, naturaleza jurídica).

Etapa 2: Diagnosticar la GETH.

Desarrollar acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, a través de la metodología Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, la alcaldía identifica fortalezas y aspectos a mejorar. Cuando se diligencie la Matriz se obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los siguientes tres niveles de madurez: operativo, transformación y consolidación.

	GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE TALENTO HUMANO		Código: GU-GHT-01
	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22/12/2021
Elaboró: Oficina de Desarrollo Institucional, Dirección de Gestión Humana.		Revisó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.

Etapas 3: Diseñar acciones para la GETH.

Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la alcaldía. Entonces se diseñan las acciones que permitirán avanzar. Para ello, la dirección de desarrollo Institucional presenta las herramientas que la Función Pública ofrece con su formato denominado Matriz – GETH – v35, a la Matriz, en el que se describen los pasos para que las entidades, con base en los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez.

Etapas 4: Implementar acciones para la GETH.

Esta etapa consiste en la implementación de las acciones previamente diseñadas para fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano, de acuerdo con los aspectos débiles detectados en el autodiagnóstico y consolidados en el **plan de acción**. Todas estas acciones están enmarcadas en el ciclo de vida del servidor: ingreso, desarrollo y retiro. Es pertinente señalar que el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- como líder de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, el cual estableció cinco (5) Rutas de Creación de Valor, definidas como caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano:

Ruta de la 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, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

Ruta del Crecimiento: liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, 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, 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.

Ruta del análisis 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, identificación de necesidades, SIGEP.

	GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE TALENTO HUMANO		Código: GU-GHT-01
	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22/12/2021
			Página 10 de 17
Elaboró: Oficina de Desarrollo Institucional, Dirección de Gestión Humana.		Revisó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.

Etapa 5: Evaluar la GETH.

Consiste hacer seguimiento a las acciones implementadas y determinar la eficacia de estas. La gestión se evalúa, principalmente, a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG.

6. CRITERIOS DIFERENCIALES POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO GETH

Los criterios diferenciales propuestos para esta política se fundamentan en considerar la gradualidad en la implementación de los lineamientos de acuerdo con las capacidades y recursos de la alcaldía de Fusagasugá.

Estos dos aspectos implican que la Matriz GETH tendrá tres versiones diferentes, de acuerdo con los criterios diferenciales y con los niveles de desarrollo de las entidades (básico, intermedio y avanzado).

Con la definición de estos criterios se busca adaptar los instrumentos y lineamientos de política a las características particulares de cada entidad, con el fin de lograr el avance en los niveles de madurez de manera gradual y, de igual forma, ajustar la oferta institucional de Función Pública a las necesidades reales de la Oficina de Gestión Humana. Además, se brindará acompañamiento diferencial por parte de Función Pública por oferta y de acuerdo a la coordinación con la ODI, de acuerdo con el nivel de desarrollo de la Dirección de Gestión Humana.

[Ver documento Criterios diferenciales](#) de la Política Estratégica del Gestión del Talento Humano.

7. HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS TÉCNICOS:

Para facilitar la implementación de la política al interior de la entidad, se tendrán en cuenta los siguientes documentos los cuales pueden ser consultados en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

Gestión Estratégica de Talento Humano

Guía de gestión estratégica del talento humano GETH

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+de+gesti%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+del+talento+humano+GETH+-+Abril+2018.pdf/bb810438-59e7-3842-6f8e-ae803a3db237?version=1.1&download=true>

Planeación del talento humano.

Matriz de gestión estratégica del talento humano GETH

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587896/Matriz-GETH-v35.xlsx/be9cfa1f-2482-7b03-63fe-00667b7a72f6>

	GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE TALENTO HUMANO		Código: GU-GHT-01
	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22/12/2021
Elaboró: Oficina de Desarrollo Institucional, Dirección de Gestión Humana.		Revisó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.

Ingreso

Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales – Versión2

https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34233546

Desarrollo y Permanencia.

- **Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público**

https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34208239

- **Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) - Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos**

https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34260520

- **Guía de Estímulos de los servidores públicos**

https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34566941

- **Guía régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del orden territorial Herramientas e instrumentos técnicos.**

https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34430387

- **Guía de Administración Pública - ABC de situaciones administrativas - Versión 2**

https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34215864

- **Guía de Administración Pública - Prima Técnica de Empleados Públicos - Versión 4**

https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34211892

	GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE TALENTO HUMANO		Código: GU-GHT-01
	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22/12/2021
			Página 12 de 17
Elaboró: Oficina de Desarrollo Institucional, Dirección de Gestión Humana.		Revisó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.

• **Guía de Administración Pública - Conflictos de interés de servidores públicos - Versión 2**

https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34217325

Retiro

- Readaptación Laboral, Lineamientos de Política y Guía de Ejecución

https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34217504.

Gerencia Pública

- Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial - Versión 1

https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34216053

- Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión

https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34216006

8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

A continuación, se relaciona la normatividad asociada a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano:

Normatividad	Descripción
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.

	GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE TALENTO HUMANO		Código: GU-GHT-01
	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22/12/2021
Elaboró: Oficina de Desarrollo Institucional, Dirección de Gestión Humana.		Revisó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Acuerdo 6176 del 10 de octubre 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.
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
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

9. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO DE LA ALCALDÍA	POLÍTICA MIPG QUE INTERACTÚA	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en las temáticas de talento humano	Anualmente se debe realizar diagnóstico de apropiación de los temas de talento humano tomando como referencia los resultados del FURAG; entrevistas o encuestas realizadas a los servidores en que nos permita medir la percepción en la ejecución de los planes de la Subdirección.	A partir de los Resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación de la política de talento humano.	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Dirección de Gestión Humana	Anual
		Desarrollar estrategias de mejora e innovación con énfasis en los procesos más endebles de la Dirección de Gestión Humana		Dirección de Gestión Humana	Anual



GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Código: GU-GHT-01

PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO

Versión:1

Fecha de Aprobación:
22/12/2021

Página 14 de 17

Elaboró: Oficina de Desarrollo Institucional, Dirección de Gestión Humana.

Revisó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Aprobó: Comité Técnico de Calidad.

CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO DE LA ALCALDIA	POLÍTICA MIPG QUE INTERACTÚA	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Formulación de los Planes de la Política de Talento Humano	La Dirección de Gestión Humana, formulará anualmente los planes que hacen parte de la gestión estratégica del talento humano: Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Determinar las actividades y la viabilidad de las estrategias de implementación de cada uno de los planes de talento humano.	Planeación Institucional	Dirección de Gestión Humana	Anual
		Establecer el Cronograma de ejecución de las actividades de los planes de talento humano en los instrumentos establecidos internamente		Dirección de Gestión Humana	Anual
		Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de los planes de talento humano.	Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Dirección de Gestión Humana	Anual
		Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos.		Dirección de Gestión Humana	Anual
		Definir el presupuesto asociado a las actividades para desarrollar cada uno de los planes de talento humano.		Dirección de Gestión Humana	Anual
Ejecución y evaluación de los Planes de la Política de Talento Humano.	Anualmente se realizará la evaluación de las actividades desarrolladas en cada uno de los planes de la gestión del talento humano.	Socializar los resultados de las actividades planteadas en los planes de la política de talento humano.	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Dirección de Gestión Humana	Anual
		Analizar los resultados obtenidos en los planes de la política de talento humano.		Dirección de Gestión Humana	Anual

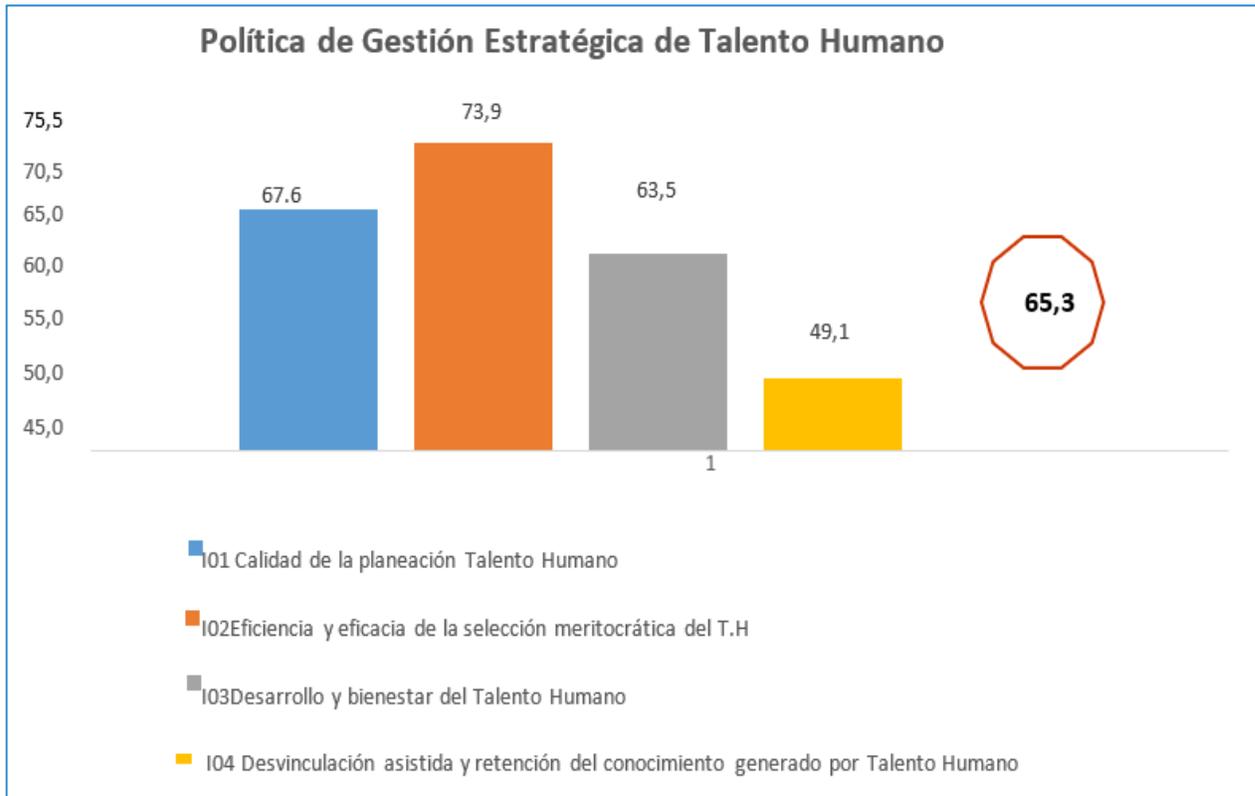
	GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE TALENTO HUMANO		Código: GU-GHT-01
	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22/12/2021
Elaboró: Oficina de Desarrollo Institucional, Dirección de Gestión Humana.		Revisó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.

		Documentar los resultados objetivamente con el fin de establecer líneas de acción que deban considerarse para la siguiente vigencia.		Dirección de Gestión Humana	Anual
		Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de talento humano.	Gestión del conocimiento y la innovación	Dirección de Gestión Humana	Anual
Garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente y las conductas de buen gobierno.	Seguimiento continuo en las actividades de los planes de la política de talento humano con el fin de cumplir con su respectivo marco normativo.	Los profesionales y líderes de los procesos de la Dirección de Gestión Humana se actualizarán en los cambios normativos que deban implementar en el desarrollo de sus actividades.	Mejora normativa	Dirección de Gestión Humana	Demanda
		Socializar y capacitar (de ser necesario) a los servidores de la entidad en las actualizaciones normativas en materia de talento humano.		Dirección de Gestión Humana	Demanda
		Establecer nuevas dinámicas de gestión pública para evitar que se generen traumatismos en los procesos de talento humano a causa de las actualizaciones en la normatividad.		Dirección de Gestión Humana	Demanda

10. IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS CON MAYOR POTENCIAL DE DESARROLLO

De acuerdo con los resultados obtenidos a través del formulario FURAG 2020, el índice de desempeño de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Alcaldía de Fusagasugá se ubicó en el 65,3. Esta política se mide a través de cuatro índices desagregados: Calidad de la planeación estratégica del talento humano, Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano, Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad, Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano. A continuación, se presentan los resultados detallados para cada uno de los índices:

	GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE TALENTO HUMANO		Código: GU-GHT-01
	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22/12/2021
			Página 16 de 17
Elaboró: Oficina de Desarrollo Institucional, Dirección de Gestión Humana.		Revisó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.



Aunque los resultados del autodiagnóstico realizado al final de la vigencia 2021, evidencian mejora en el nivel de cumplimiento de esta política, La Oficina de Desarrollo Institucional sugiere identificar las actividades con potencial de desarrollo, a fin de priorizarlas y establecer las acciones para mantener y mejorar el estado de implementación de esta Política.

	GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE TALENTO HUMANO		Código: GU-GHT-01
	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO		Versión:1
			Fecha de Aprobación: 22/12/2021
			Página 17 de 17
Elaboró: Oficina de Desarrollo Institucional, Dirección de Gestión Humana.		Revisó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	Diciembre 22 de 2021	Creación del Documento