



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
MUNICIPIO DE PUERTO TRIUNFO  
NIT: 890.983.906-4

SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL

---

## MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG

### DIMENSIÓN DE GESTION DE TALENTO HUMANO

### POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

DECRETO 1499 DE 2017

ALCALDIA DE PUERTO TRIUNFO, ANTIOQUIA

---

**“ HACER MÁS ES POSIBLE ”**

*Javier Aristides Guerra Castillo*

**Alcalde 2020 - 2023**

Tel: (57-4) 8352566 (57-4) 8352392 Fax 8352017

[alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co](mailto:alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co)

Calle 10 N° 10-71 Palacio Municipal Código Postal: 053440



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
MUNICIPIO DE PUERTO TRIUNFO  
NIT: 890.983.906-4

SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL

---

## Contenido

1.	Introducción .....	3
2.	<b>Justificación</b> .....	4
3.	<b>Objetivo</b> .....	5
4.	<b>Marco conceptual de la planeación estratégica del talento humano</b> .....	5
4.1	Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano .....	5
4.2	Subsistema de la Gestión Del Talento Humano .....	6
5.	<b>Metodología utilizada para la elaboración de la política de gestión estratégica del talento humano</b> .....	6
6.	<b>Marco Normativo</b> .....	7
7.	<b>Alcance</b> .....	9
8.	<b>Identificación del direccionamiento estratégico de la entidad</b> .....	9
9.	<b>Declaración de Compromisos</b> .....	10
11.	<b>Diagnóstico</b> .....	11
	12	
	12	
	13	
12.	<b>Política de Gestión Estratégica del Talento Humano</b> .....	14
13.	<b>Criterios Diferenciales de la Política</b> .....	16
14.	<b>Atributos de Calidad</b> .....	17
15.	<b>Armonización y Coordinación</b> .....	18
16.	<b>Seguimiento, Control y Mejora</b> .....	18
17.	<b>Divulgación</b> .....	19
18.	<b>Plan de Acción</b> .....	19
19.	<b>Revisión y Actualización</b> .....	19

---

**“ HACER MÁS ES POSIBLE ”**

*Javier Aristides Guerra Castillo*

**Alcalde 2020 - 2023**

Tel: (57-4) 8352566 (57-4) 8352392 Fax 8352017

alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co

Calle 10 N° 10-71 Palacio Municipal Código Postal: 053440



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
MUNICIPIO DE PUERTO TRIUNFO  
NIT: 890.983.906-4

SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL

---

## 1. Introducción

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores y ciudadanos, los programas y planes que conforman la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano 2020 - 2023, articulada a los Programas del Plan de Desarrollo Municipal “**HACER MÁS ES POSIBLE**” y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la entidad, con el fin de que pueda garantizarse su ejecución de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión, buscando coherencia entre las actividades que se desarrollan dentro del proceso, la estrategias de la entidad y el Plan Nacional de Desarrollo - PND, propuesto por el Gobierno Nacional para la vigencia 2018 -2022, en cumplimiento a la función establecida en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

En su elaboración se tuvieron en cuenta los objetivos y fines del Estado, las orientaciones del Manual de MIPG, la Dimensión de Gestión del Talento Humano de la Administración Municipal, las diferentes políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos propios del ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en la Política de Integridad de la entidad en particular. Cabe aclarar, que esta Política, Planes y Programas están sujetos a modificaciones asociadas al efecto de las actividades durante su implementación.

---

**“ HACER MÁS ES POSIBLE ”**

*Javier Aristides Guerra Castillo*

**Alcalde 2020 - 2023**

Tel: (57-4) 8352566 (57-4) 8352392 Fax 8352017

[alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co](mailto:alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co)

Calle 10 N° 10-71 Palacio Municipal Código Postal: 053440



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
MUNICIPIO DE PUERTO TRIUNFO  
NIT: 890.983.906-4

SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL

---

## 2. Justificación

Con la expedición del Decreto 1499 de 2017 y el Manual Operativo de MIPG se debe elaborar e implementar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano que permite ver que la Alcaldía Municipal cuente con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

La Ley 1753 de 2015 integró en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Gestión de la Calidad y Sistema de Desarrollo Administrativo. Posteriormente, con la expedición del Decreto 1499 de 2017; se diseñó el Manual Operativo Integrado de Planeación y Gestión como el instrumento que entrega las orientaciones para implementar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano que hace parte de la Dimensión de Talento Humano de MIPG.

La política de empleo público es entendida como el conjunto de arreglos institucionales, normativos y de gestión que orientan, planifican, implementan y evalúan el empleo público en el país para que esté al nivel de los estándares internacionales y responda eficientemente a las dinámicas locales; a esta se suma la gestión estratégica del talento humano (GETH), que se materializa en cada una de las entidades públicas.

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización.

En este sentido, la Alcaldía Municipal de Puerto Triunfo - Antioquia, resalta la dimensión de Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y como el gran factor de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados; por

---

**“ HACER MÁS ES POSIBLE ”**

*Javier Aristides Guerra Castillo*

**Alcalde 2020 - 2023**

Tel: (57-4) 8352566 (57-4) 8352392 Fax 8352017

[alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co](mailto:alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co)

Calle 10 N° 10-71 Palacio Municipal Código Postal: 053440



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
MUNICIPIO DE PUERTO TRIUNFO  
NIT: 890.983.906-4

SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL

---

ello, todas las personas que laboren en y para la administración municipal, lo harán en el marco de los valores del servicio público, contribuyendo con su trabajo, dedicación y esfuerzo, al cumplimiento de la misión institucional de garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

### 3. Objetivo

Establecer las directrices internas de la Alcaldía Municipal de Puerto Triunfo, Antioquia para la prestación del servicio dirigidas a contar con un talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

### 4. Marco conceptual de la planeación estratégica del talento humano

#### 4.1 Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

La Planeación Estratégica del Talento Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano, es un Sistema Integrado de Gestión cuya finalidad es la preparación 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).

Lo anterior se expresa en una articulación de la gestión del talento humano con la Planeación Estratégica o Institucional para atender las demandas de los ciudadanos. En

---

**“ HACER MÁS ES POSIBLE ”**

*Javier Aristides Guerra Castillo*

**Alcalde 2020 - 2023**

Tel: (57-4) 8352566 (57-4) 8352392 Fax 8352017

[alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co](mailto:alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co)

Calle 10 N° 10-71 Palacio Municipal Código Postal: 053440



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
MUNICIPIO DE PUERTO TRIUNFO  
NIT: 890.983.906-4

SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL

---

este orden, **el modelo de gestión del talento humano** lo conforman el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad.

#### **4.2 Subsistema de la Gestión Del Talento Humano**

Dando cumplimiento a la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales está dado por la Gestión del Recurso Humano, el cual se desarrolla a través de los siguientes subsistemas:

En la figura No 2 puede interpretarse cómo la articulación de los diferentes subsistemas con la Planeación del Recurso Humano, posibilita el logro de bienestar de quienes desempeñan labores en la Administración Municipal.

#### **5. Metodología utilizada para la elaboración de la política de gestión estratégica del talento humano**

De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige que las prácticas de las personas de la entidad estén integradas a los objetivos y el propósito fundamental de la entidad. Para ello se hace necesario vincular desde la estrategia de planeación al talento humano, de manera que el área de Talento Humano de la Alcaldía Municipal, pueda ejercer un rol estratégico en la medición de su desempeño institucional para lo cual es necesario el apoyo y compromiso de la alta dirección.

---

**“ HACER MÁS ES POSIBLE ”**

*Javier Aristides Guerra Castillo*

**Alcalde 2020 - 2023**

Tel: (57-4) 8352566 (57-4) 8352392 Fax 8352017

[alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co](mailto:alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co)

Calle 10 N° 10-71 Palacio Municipal Código Postal: 053440



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
MUNICIPIO DE PUERTO TRIUNFO  
NIT: 890.983.906-4

SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL

---

En el proceso de implementación de esta estrategia institucional se definen las iniciativas mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- ❖ Plan Anual de vacantes
- ❖ Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento
- ❖ Plan de Estímulos
- ❖ Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se construyó un conjunto de indicadores de gestión, orientados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas. Como el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la Función Pública, se definen las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.
- **Permanencia:** en este se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, ¿trabajo en casa? entre otras.
- **Retiro:** situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

## 6. Marco Normativo

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Decreto 1295 de 1994, Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
- 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, tiene por objeto regular el ejercicio de la función administrativa, determinar la estructura y definir las reglas básicas de la organización y funcionamiento de la administración pública.

---

**“ HACER MÁS ES POSIBLE ”**

*Javier Aristides Guerra Castillo*

**Alcalde 2020 - 2023**

Tel: (57-4) 8352566 (57-4) 8352392 Fax 8352017

alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co

Calle 10 N° 10-71 Palacio Municipal Código Postal: 053440



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
MUNICIPIO DE PUERTO TRIUNFO  
NIT: 890.983.906-4

SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL

---

- 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.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- 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, tiene por objeto establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1712 de 2014, por la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1072 de 2015, Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- Decreto 1083 de 2015, *Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*
- Ley 1780 de 2016, por 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.
- Decreto 171 de 2016, Por medio del cual se modifica el Artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 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).
- 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. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- 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.*

---

**“ HACER MÁS ES POSIBLE ”**

Javier Aristides Guerra Castillo

Alcalde 2020 - 2023

Tel: (57-4) 8352566 (57-4) 8352392 Fax 8352017

alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co

Calle 10 N° 10-71 Palacio Municipal Código Postal: 053440





DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
MUNICIPIO DE PUERTO TRIUNFO  
NIT: 890.983.906-4

SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL

---

- Resolución 667 de 2018, por el cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas
- Ley 1960 de 2019, Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Circular Externa No 100-10-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

## 7. Alcance

La Política Estratégica de Gestión del Talento Humano 2021 - 2023 y sus anexos, cubija a todas aquellas personas a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios ha dispuesto que son sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

Así mismo, la presente Política hace parte integral del Modelo Integrado de Planeación y Gestión establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en su versión de diciembre de 2019 para la adopción e implementación del MIPG en la Alcaldía de Puerto triunfo, Antioquia y está basada en los principios de justicia, equidad, calidad, diligencia y efectividad, orientada hacia la protección y el desarrollo del talento humano y contempla acciones tendientes al desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes de los servidores públicos, desarrollo humano y físico y estrategias transversales de gestión del conocimiento, mediante el desarrollo de programas de formación, bienestar, recreación, incentivos y salud ocupacional.

## 8. Identificación del direccionamiento estratégico de la entidad

Mediante Decreto No. 036 mayo 17 de 2016, se adopta el Manual específico de Funciones y Competencias Laborales de Puerto Triunfo, Antioquia, el cual contiene en su Plataforma Estratégica, los principios orientadores del Direccionamiento Estratégico para la Alcaldía.

---

**“ HACER MÁS ES POSIBLE ”**

*Javier Aristides Guerra Castillo*

**Alcalde 2020 - 2023**

Tel: (57-4) 8352566 (57-4) 8352392 Fax 8352017

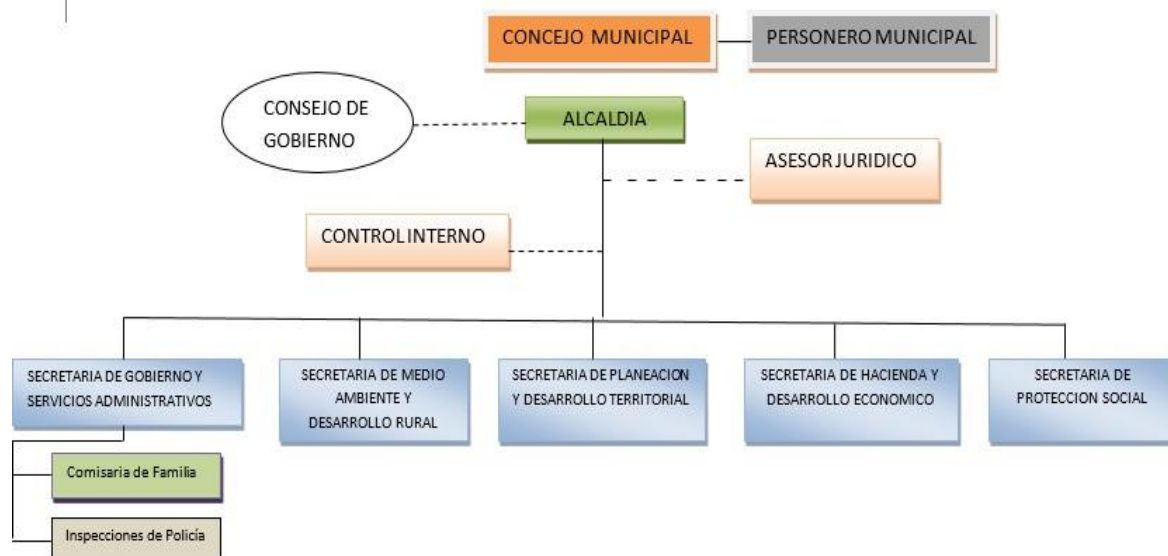
alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co

Calle 10 N° 10-71 Palacio Municipal Código Postal: 053440



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
MUNICIPIO DE PUERTO TRIUNFO  
NIT: 890.983.906-4

SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL



## 9. Declaración de Compromisos

El Alcalde Municipal y el Equipo Directivo de Puerto Triunfo asumen el compromiso de establecer, difundir y mantener actualizada la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Cada colaborador de la Entidad debe aplicar los criterios definidos en esta política para construir, mantener y ejercer controles efectivos y eficientes en los procesos y actividades a su cargo.

## 10. Vigencia

Una vez el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, APRUEBE la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Puerto Triunfo, Antioquia, esta

**“ HACER MÁS ES POSIBLE ”**

*Javier Aristides Guerra Castillo*

**Alcalde 2020 - 2023**

Tel: (57-4) 8352566 (57-4) 8352392 Fax 8352017

alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co

Calle 10 N° 10-71 Palacio Municipal Código Postal: 053440



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
MUNICIPIO DE PUERTO TRIUNFO  
NIT: 890.983.906-4

SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL

---

regirá a partir de la promulgación del Acto Administrativo que ordene su adopción e implementación.

## 11. Diagnóstico

La Alcaldía Municipal de Puerto Triunfo, según los resultados de la evaluación realizada para la vigencia 2020 por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, a través del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG, presentó un puntaje de 22.5% en el Índice de Desempeño Institucional.

En aplicación de la herramienta MIPG, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano obtuvo como resultado un puntaje de 22.5%, denotando esto que se requiere de acciones de gestión para su mejoramiento. A continuación se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del AUTODIAGNÓSTICO establecido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que arrojan los siguientes puntajes:

---

**“ HACER MÁS ES POSIBLE ”**

*Javier Aristides Guerra Castillo*

**Alcalde 2020 - 2023**

Tel: (57-4) 8352566 (57-4) 8352392 Fax 8352017

[alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co](mailto:alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co)

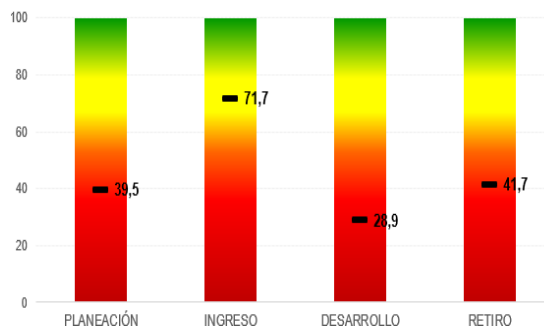
Calle 10 N° 10-71 Palacio Municipal Código Postal: 053440



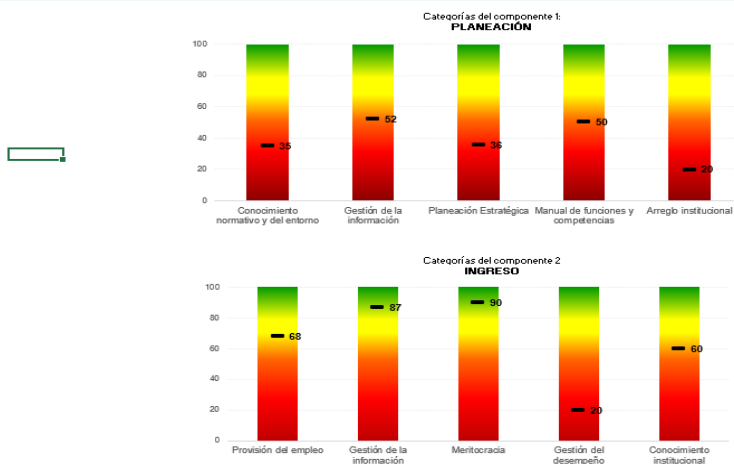
DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
MUNICIPIO DE PUERTO TRIUNFO  
NIT: 890.983.906-4

SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL

2. Calificación por componentes:



3. Calificación por categorías:



**“ HACER MÁS ES POSIBLE ”**

*Javier Aristides Guerra Castillo*

Alcalde 2020 - 2023

Tel: (57-4) 8352566 (57-4) 8352392 Fax 8352017

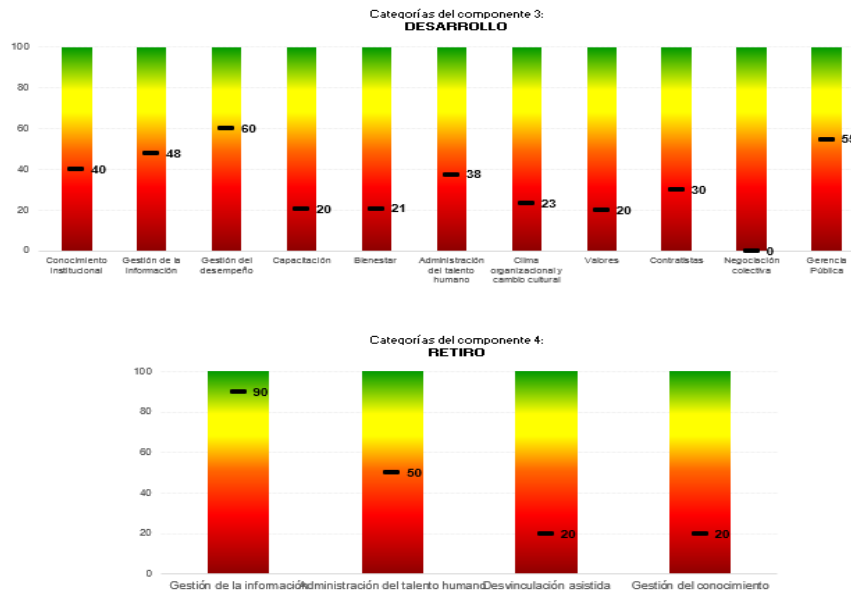
alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co

Calle 10 N° 10-71 Palacio Municipal Código Postal: 053440



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
MUNICIPIO DE PUERTO TRIUNFO  
NIT: 890.983.906-4

SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL



Los resultados de la autoevaluación indican que la política de gestión del Talento Humano del Municipio, presenta un nivel de implementación del 22.5%, ubicándolo en el nivel básico operativo, que conlleva la implementación de un plan de mejoramiento que permita subir este nivel al menos al nivel de implementación que lleve este porcentaje por encima del 60%.

Así mismo, lo anterior refleja la poca importancia que se ha concedido al manejo del Talento Humano en el Municipio, donde la responsabilidad se encuentra en cabeza del Director Administrativo-Secretario de Gobierno, quien entre las muchas funciones que desarrolla la Secretaria, debe ejecutar las funciones de talento humano, con el apoyo de una auxiliar administrativa, que además de las funciones de secretaria de ese despacho atiende funciones de manejo de algunas de las funciones inherentes al talento humano.

**“ HACER MÁS ES POSIBLE ”**

Javier Aristides Guerra Castillo

Alcalde 2020 - 2023

Tel: (57-4) 8352566 (57-4) 8352392 Fax 8352017

alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co

Calle 10 N° 10-71 Palacio Municipal Código Postal: 053440



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
MUNICIPIO DE PUERTO TRIUNFO  
NIT: 890.983.906-4

SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL

---

## 12. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

El propósito de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del municipio es contar con un talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, basada en principios de justicia, equidad, calidad, diligencia y efectividad, y se orienta a la protección y desarrollo del talento humano.

La Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH – exige la articulación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad; para lograrlo se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano de manera tal que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la Alcaldía. Por otra parte, la Evaluación de Desempeño Laboral será parte integral de esta política de acuerdo a los lineamientos contemplados por la Ley 909 y el Acuerdo CNSC – 6176 de 2018

En este sentido, aspectos como la provisión de cargos de carrera y otras formas de vinculación, deben garantizar los derechos de los Servidores Públicos de la Alcaldía, al igual que la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios; por ello, se debe garantizar la custodia y reserva de información personal y privada propia del funcionario a través del diseño y definición de estrategias y protocolos, dentro de los cuales se contempla el aseguramiento del registro de información veraz y actualizado en el aplicativo SIGEP para los diferentes empleados vinculados a la entidad.

A través de la aplicación de esta Política, se implementa y se fomenta el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes y el desarrollo humano y físico de los servidores públicos, y las estrategias transversales de gestión del conocimiento a través de la implementación de programas de bienestar, recreación, incentivos y salud ocupacional, la liquidación oportuna de la nómina y demás prestaciones sociales como retribución económica por los servicios prestados, garantizando y promoviendo la adecuada subsistencia y desarrollo del servidor público y sus familias.

---

**“ HACER MÁS ES POSIBLE ”**

*Javier Aristides Guerra Castillo*

**Alcalde 2020 - 2023**

Tel: (57-4) 8352566 (57-4) 8352392 Fax 8352017

[alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co](mailto:alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co)

Calle 10 N° 10-71 Palacio Municipal Código Postal: 053440



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
MUNICIPIO DE PUERTO TRIUNFO  
NIT: 890.983.906-4

SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL

---

Así, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye rutas de creación de valor para enmarcar las acciones previstas en el plan de acción, que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Para la administración municipal, la implementación de acciones efectivas en todas estas rutas, permitirá estructurar un proceso eficaz y efectivo. Las rutas y sus temáticas de acción definidas en el Manual Operativo MIPG, son las siguientes:

- **Ruta de la Felicidad.** “la felicidad nos hace productivos” pues el Logro del Equilibrio entre el trabajo y la vida personal del funcionario, con incentivos y con la posibilidad de innovar, se refleja la calidad y eficiencia”. La 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, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y re inducción, mejoramiento individual.

Está demostrado que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta el servidor público al contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar, se ve reflejado en la calidad y eficiencia en la prestación del servicio.

- **Ruta del Crecimiento:** “liderando talento”. Está relacionada, 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. Debe entenderse que rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.
- **Ruta del Servicio:** “Cambio cultural, Generación de convicciones y creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción 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. El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los

---

**“ HACER MÁS ES POSIBLE ”**

*Javier Aristides Guerra Castillo*

**Alcalde 2020 - 2023**

Tel: (57-4) 8352566 (57-4) 8352392 Fax 8352017

[alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co](mailto:alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co)

Calle 10 N° 10-71 Palacio Municipal Código Postal: 053440



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
MUNICIPIO DE PUERTO TRIUNFO  
NIT: 890.983.906-4

SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL

---

servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

- **Ruta de la Calidad:** “la cultura de hacer las cosas bien”. La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

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”. Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. 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.

### 13. Criterios Diferenciales de la Política

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

---

**“ HACER MÁS ES POSIBLE ”**

*Javier Aristides Guerra Castillo*

**Alcalde 2020 - 2023**

Tel: (57-4) 8352566 (57-4) 8352392 Fax 8352017

[alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co](mailto:alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co)

Calle 10 N° 10-71 Palacio Municipal Código Postal: 053440





DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
MUNICIPIO DE PUERTO TRIUNFO  
NIT: 890.983.906-4

SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL

---

recursos de la entidad. 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 la entidad: 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 las áreas de talento humano. Además, se aprovechará el acompañamiento diferencial por parte de Función Pública por oferta, de acuerdo con el nivel de desarrollo de la entidad.

#### 14. Atributos de Calidad

Los siguientes atributos de calidad permitirá a la Alcaldía Municipal de Puerto Triunfo, Antioquia, asegurar un adecuado desarrollo de la Política en cuanto al relacionamiento del servidor con los usuarios del servicio que presta la entidad:

- Vinculado mediante el **mérito**; este atributo está relacionado a dar respuesta a los perfiles y competencias definidos para atender como servidor público las prioridades estratégicas, y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.
- Gestionado de acuerdo con las **prioridades** fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- Vinculado de acuerdo con la **naturaleza** de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad.
- **Concedor de las políticas** institucionales, del Direccionamiento Estratégico y Planeación de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad.
- **Fortalecido en sus conocimientos** y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales.
- **Comprometido** a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia, y aplicando en su actuación los valores del servicio público.
- Con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados.

---

**“ HACER MÁS ES POSIBLE ”**

*Javier Aristides Guerra Castillo*

Alcalde 2020 - 2023

Tel: (57-4) 8352566 (57-4) 8352392 Fax 8352017

alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co

Calle 10 N° 10-71 Palacio Municipal Código Postal: 053440



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
MUNICIPIO DE PUERTO TRIUNFO  
NIT: 890.983.906-4

SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL

---

- Con **altos índices** de productividad y cumplimiento de resultados.
- **Preparado física y emocionalmente** para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

## 15. Armonización y Coordinación

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano se armoniza en concordancia con los lineamientos que imparte el DNP, el DAFP y MIPG, que al interior de la entidad serán implementadas y coordinadas con la Secretaria de Planeación y Desarrollo Territorial del municipio de Puerto Triunfo. De igual forma, estará articulada con los planes de desarrollo nacional, departamental, municipal y el direccionamiento estratégico. También se buscará la articulación interinstitucional y alianzas estratégicas, así como la inclusión de mejores prácticas.

## 16. Seguimiento, Control y Mejora

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano está soportada en un esquema de medición para su seguimiento y mejora en la que se han identificado los riesgos y se ha definido los controles en busca de garantizar el cumplimiento de la gestión institucional y que incorpora las acciones a ejecutar para las demás dimensiones de MIPG. La herramienta de seguimiento y control se hará a través del plan de acción que arrojó la evaluación surtida y que hace parte integral de este documento para lo cual, los Secretarios de Despacho deberán entregar un informe de avance de su implementación al Alcalde Municipal en las reuniones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

---

**“ HACER MÁS ES POSIBLE ”**

*Javier Aristides Guerra Castillo*

**Alcalde 2020 - 2023**

Tel: (57-4) 8352566 (57-4) 8352392 Fax 8352017

[alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co](mailto:alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co)

Calle 10 N° 10-71 Palacio Municipal Código Postal: 053440



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
MUNICIPIO DE PUERTO TRIUNFO  
NIT: 890.983.906-4

SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL

---

## 17. Divulgación

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano será socializada y difundida a los funcionarios; a los servidores públicos se les deberá capacitar en su implementación, asegurando que integre a la totalidad de servidores de la Alcaldía Municipal.

## 18. Plan de Acción

El plan de acción definido para la Alcaldía Municipal dentro de la dimensión de Gestión del Talento Humano forma parte integral de la presente política.

## 19. Revisión y Actualización

Esta Política deberá revisarse y/o actualizarse mínimo cada dos años o cuando las normas así lo exijan.

Dada en Puerto Triunfo, Antioquia, a los

**JAVIER ARISTIDES UERRA CASTILLO**

Alcalde Municipal

---

**“ HACER MÁS ES POSIBLE ”**

*Javier Aristides Guerra Castillo*

**Alcalde 2020 - 2023**

Tel: (57-4) 8352566 (57-4) 8352392 Fax 8352017

[alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co](mailto:alcaldia@puertotriunfo-antioquia.gov.co)

Calle 10 N° 10-71 Palacio Municipal Código Postal: 053440