




# MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG

## Política de Gestión Estratégica de Talento Humano



Debemos alinear las prácticas de talento humano en nuestra entidad

Sigue los pasos para el buen desarrollo de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano

...

1. Disponer de información
2. Diagnosticar la GETH
3. Elaborar plan de acción
4. Implementar plan de acción
5. Evaluar la gestión

# INSDEPORTES

## POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

## INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE CAJICÁ

2023

Página 1 de 14



## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
JUSTIFICACIÓN.....	4
CONCEPTOS GENERALES - DEFINICIONES.....	5
OBJETIVOS.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específico.....	6
ALCANCE.....	6
OBJETO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	6
Lineamientos Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional....	7
RESULTADOS POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.....	10
MARCO JURIDICO Y LEGAL.....	11
ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	13
HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍA PARA LAIMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA -.....	13
SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA.....	13

INSDEPORTES  
CAJICÁ



## INTRODUCCIÓN

La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, es el marco de acción que permite al Área administrativa ser más eficientes en la gestión del proceso de Gestión Humana, definiendo los límites y parámetros necesarios para ejecutar las actividades asociadas con los deberes, competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los servidores públicos de la entidad, determinando prácticas de gestión asociadas a la selección, vinculación, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño.

Es así, como en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la dimensión más relevante es el talento humano, la cual tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el Talento Humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro). De allí la importancia de implementar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y los esfuerzos por seguir trabajando en la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública se convierta en un aspecto fundamental, pues son los servidores públicos los que deberán tomar el liderazgo, planificar, ejecutar y evaluar todas las políticas públicas.

Es así, como el talento humano se considera como el eje central del funcionamiento eficiente y eficaz para el logro de resultados, por lo que la Gestión Estratégica de Talento Humano –GETH está orientada al desarrollo de prácticas para el cumplimiento de objetivos y del ser de la entidad, identificándose con la parte misional para ejercer una cultura planificada acorde a las exigencias de la entidad, con una planta de personal comprometida con un desempeño eficiente.



## JUSTIFICACIÓN

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 instituciones 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, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano debe estar alineada a las estrategias, objetivos y planes de la entidad, divulgar las políticas y directrices principales que orientan la Planeación de la Gestión del Talento Humano en la Contaduría General de la Nación a los servidores públicos de la entidad

# INSDEPORTES

## CAJICÁ



## CONCEPTOS GENERALES - DEFINICIONES

- **Desempeño:** Medida en la que la gestión de una institución logra sus resultados finales en el cumplimiento de su misión y en términos de eficiencia, eficacia, calidad y cumplimiento normativo (adaptado de CEPAL, Indicadores de desempeño en el Sector Público, 2005).
- **Efectividad:** Es el grado en el que los resultados deseados se alcanzan a través de los productos.
- **Eficacia:** Es el grado de cumplimiento de las metas y objetivos a nivel de productos y resultados.
- **Eficiencia:** Hace referencia al uso óptimo de recursos en una actividad productiva. Es la máxima cantidad de un producto específico que un nivel dado de costo en insumos puede generar o alternatively, es el mínimo costo en insumos que se requiere para generar una cantidad dada de un producto específico. Es decir, la eficiencia compara la productividad observada con una productividad esperada.
- **Evaluación:** Apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, en relación con su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo (Tomado del documento "Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo" de la OCDE, 2002).
- **Indicador:** Variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con una intervención o ayudar a evaluar los resultados de un organismo de desarrollo.
- **Seguimiento:** Es la manera de evaluar en forma independiente y objetiva los planes, proyectos y programas, promoviendo una cultura de autocontrol, autogestión y autorregulación en la Institución, a fin de alcanzar la mejora continua en los procesos.



## OBJETIVOS

### Objetivo General

Gestionar y contar con personal 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 a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro)

### Objetivos Específico

- 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 funcionarios públicos.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción y reintroducción y/o necesidades identificadas.
- 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.

## ALCANCE

La Política de Gestión estratégica del Talento Humano del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, 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 y aplica a los funcionarios públicos de la entidad, para los niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo vinculados a la planta de personal.

## OBJETO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se desarrolla a través de los Planes del Decreto 612 de 2018, entre ellos el Plan Estratégico de Talento Humano y todos los procedimientos de Talento Humano, que van alineados al logro de los objetivos institucionales.

La Política Estratégica del Talento Humano está basada en los principios de igualdad, mérito, moralidad, imparcialidad, compromiso, transparencia y publicidad, esto conlleva al fortalecimiento y progreso de la entidad a través de los procesos de captación, motivación y retención de funcionarios en la entidad.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – 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 el Ministerio de Educación Nacional, 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



### **Lineamientos Político de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional**

Para su implementación se alinean 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 se pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización. Para ello se desarrollan las siguientes etapas:

#### **1. ETAPA 1 – DISPONER DE LA INFORMACIÓN:**

El Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, 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.

##### **Fase de Planeación:**

Fundamentada en el marco normativo aplicable al proceso de Gestión Humana, la cual impacta su planeación estratégica y su gestión:

**Conocimiento normativo y del entorno:** Identificar y actualizar la normativa, jurisprudencia y lineamientos generados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Comisión Nacional del Servicio Civil, Escuela Superior de Administración Pública y la Presidencia de la República mediante los cuales se regula el ingreso, desarrollo y retiro del servidor, alineados con la planeación estratégica institucional -misión, visión, objetivos y proyectos institucionales.

**Gestión de la información:** Contar con información actualizada y oportuna, permite el desarrollo de la gestión. A fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos.

**Planeación Estratégica:** Orientada a la definición, desarrollo e implementación de planes, programas y acciones alineados con el Decreto 612 de 2018, orientados al cumplimiento de metas y objetivos dentro de plazos establecidos en materia de Talento Humano.

**Manual de Funciones y competencias:** Contar con funcionarios que cumplan los requisitos mínimos de educación, formación y experiencia, y con plenos conocimientos de sus responsabilidades y funciones, contribuyendo al logro de los objetivos y metas institucionales.

Así mismo se identifican las modificaciones que se hagan al mismo y la caracterización de los funcionarios (E), antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros).

**Arreglo institucional:** Orientado a fortalecer la capacidad institucional para mejorar la productividad y la calidad de la función pública para el desarrollo y ejecución de políticas públicas.

##### **Fase de Ingreso:**

Adelantar acciones para contar con la trazabilidad física y digital de la historia laboral de cada funcionario, de acuerdo con el ADM-GH-PROD-001 PROCEDIMIENTO DE VINCULACIÓN, PERMANENCIA Y RETIRO DE FUNCIONARIO PÚBLICO.

Garantizar la provisión oportuna y eficaz de los cargos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.



Coordinar el diligenciamiento de la Declaración de Bienes y Rentas, Declaración de Bienes y Rentas y Registro de Conflictos de Interés y Formato Único de Hoja de Vida a cargo de los servidores públicos durante los términos de ley en cada vigencia.

#### **Fase de Desarrollo:**

Esta orientada al desarrollo de competencias, definir las acciones relacionadas con la capacitación, la aplicación de estímulos, el bienestar, la seguridad y salud en el trabajo, evaluación del desempeño individual 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.

#### **Fase de Retiro:**

El instituto debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión de gestión del conocimiento y la innovación del MIPG.

### **2. ETAPA 2 - DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

Diagnosticar el estado de la Gestión Estratégica del Talento Humano, utilizando las herramientas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP – Autodiagnóstico de Gestión. El autodiagnóstico permite a la Entidad identificar fortalezas y aspectos a mejorar y 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.

**Básico Operativo:** ubicarse en este nivel implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos.

**Transformación:** ubicarse en este nivel implica que la entidad adelanta una buena Gestión Estratégica del Talento Humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.

**Consolidación:** ubicarse en este nivel implica que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, y adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En este nivel la Gestión Estratégica del Talento Humano ya hace parte de la cultura organizacional.

### **3. ETAPA 3: DISEÑAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.**

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

Así mismo, el artículo 2.2.22.3.14 al Decreto 1083 de 2015 establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, a las que les aplica la Ley 909 de 2014 y el Decreto 1567 de 1998, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional (artículo 74, Ley 1474 de 2011), los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano, a saber: Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Estratégico de Talento Humano, Institucional de Capacitación, de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello, las entidades contarán con las orientaciones que al respecto emitan Función Pública y el Ministerio del Trabajo, en lo de su competencia.



## RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

La GETH puede enfocarse desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión. Estos caminos se han denominado "**Rutas de creación de valor**".

Son acciones orientadas al fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, las cuales a través de herramientas metodológicas y conceptuales conducen a la creación de valor institucional.

Para el caso del Instituto, la implementación de acciones efectivas en todas estas rutas le ha permitido estructurar un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas y sus temáticas de acción son las siguientes:

- ☑ **Ruta de la felicidad - "La felicidad nos hace más productivos"**
  - ❖ Ruta orientada a contar con entornos físicos seguros, adecuados y agradables.
  - ❖ Ruta orientada a contar con tiempos equilibrados entre la vida laboral, familiar, personal, académica, etc.
  - ❖ Ruta orientada a implementar incentivos basados en salario emocional.
  - ❖ Ruta orientada a implementar la creatividad y la innovación como insumo fundamental que resulta de un empleado motivado y comprometido.
  
- ☑ **Ruta del crecimiento - "Liderando el talento"**
  - ❖ Ruta orientada a la implementación de una cultura del liderazgo, trabajo en equipo y el reconocimiento.
  - ❖ Ruta orientada a la implementación de una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.
  - ❖ Ruta orientada a la implementación de un liderazgo basado en valores.
  - ❖ Ruta orientada a capacitar Servidores Públicos que saben lo que hacen.
  
- ☑ **Ruta de servicio - "Al servicio de los ciudadanos"**
  - ❖ Ruta orientada a fomentar una cultura orientada al servicio y a la atención del Ciudadano.
  - ❖ Ruta orientada al cambio cultural, el cual debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y el bienestar de los servidores públicos, de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.
  
- ☑ **Ruta de la calidad - "La cultura de hacer las cosas bien"**
  - ❖ Ruta orientada a generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien".
  - ❖ Ruta orientada a la generación de una cultura de la calidad y la integridad.
  - ❖ Ruta orientada a la mejora del rendimiento de los servidores públicos, identificar las brechas en habilidades y rendimiento y motivarlos.
  
- ☑ **Ruta del análisis de datos - "Conociendo el talento"**
  - ❖ Ruta orientada a 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 para la toma de decisiones y el diseño de estrategias que permitan impactar el desarrollo, el crecimiento y el bienestar de la gente, pues ofrecerá información que orientará adecuadamente los programas que realmente logren incidir de manera



decisiva en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los servidores públicos.

## RESULTADOS POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

### 1. Calificación total:

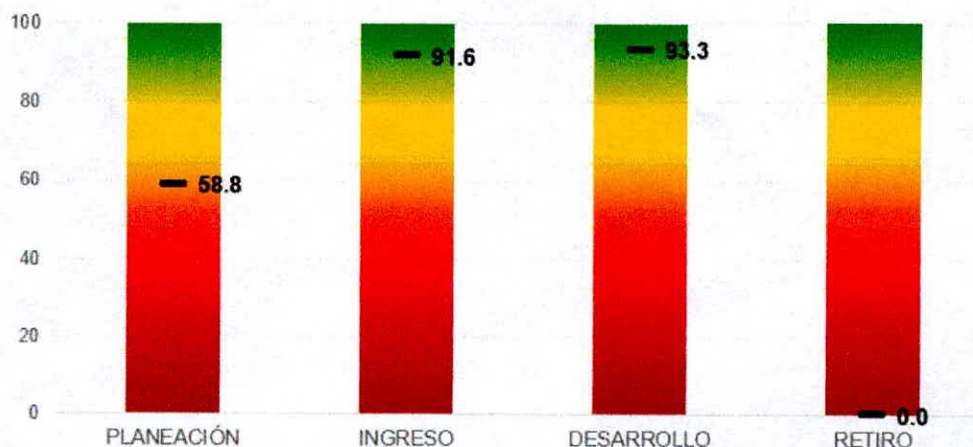


Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG.

Con este resultado se evidencia que el Instituto está en Transformación: segundo nivel, implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.

La entidad se encuentra en un proceso de desarrollo de la GETH, en el que además de cumplir con la normatividad ya cuenta con algunas actividades de gestión que agregan valor a la transformación de la cultura organizacional (Evaluación y seguimiento de programas y proyectos).

### 2. Calificación por categorías:



Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG.



## RESULTADO RUTAS AUTODIAGNOSTICO DE TALENTO HUMANO

Se observa a continuación el resultado del autodiagnóstico las rutas de creación de valor de la política, se evidencia que la ruta con menor calificación es la Ruta del Análisis de Datos con un 67%, seguido de la Ruta del Servicio con un 69%, la Ruta del Crecimiento con un 82%, la Ruta de la Calidad con un 83% y la ruta con mayor calificación es la Ruta de la Felicidad con un 97%.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>97</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>100</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>98</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>100</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>90</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>82</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>93</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>75</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>87</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>75</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>69</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>69</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>69</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>83</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>87</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>79</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>67</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>67</b>

**Fuente:** Resultados Autodiagnóstico MIPG.

Qué significado tiene la Ruta del Análisis de datos<sup>1</sup>: 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:

- Mecanismo de información de la planta de personal.
- Caracterización del talento humano.
- Planeación estratégica del talento humano.
- Registros y trazabilidad.
- SIGEP.

### MARCO JURIDICO Y LEGAL

En temas normativos, se debe tener presente lo siguiente:

- **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".

<sup>1</sup> Manual MIPG del Departamento Administrativo de la Función Pública



- **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".
- **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).
- **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".
- **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".



## ROLES Y RESPONSABILIDADES

RESPONSABLE	ROL
Dirección - Área Administrativa	Liderar, orientar y planificar la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades estructurales y coyunturales.
Funcionarios Públicos	Orientar, asistir y recomendar en la formulación, coordinación, ejecución y control de las políticas, planes, programas, proyectos y procedimientos que permitan brindar atención y servicios básicos en atención integral, formación y participación y bienestar a la población sujeto de la misión de la entidad
Área Administrativa - Proceso de Gestión Humana.	Ejecutar las actividades de la planeación de la Subdirección y dar cumplimiento a la Política de Talento Humano.

## HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, el Instituto cuenta con las siguientes herramientas:

- Sistema de Gestión de Calidad – SGC.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

## SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano estará a cargo del proceso de Gestión Humana que para todos sus efectos será el que se encarga de garantizar el cumplimiento al Plan de Acción definido.

Los mecanismos desarrollados para monitorear la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

- Matriz de seguimiento:** Se implementará semestralmente la matriz de autodiagnóstico proporcionada por el DAFP para medir el nivel de avance del nivel de madurez en cada una de las rutas de creación de valor.
- Formato Plan de Acción:** El responsable de talento humano establecerá mecanismos para hacer seguimiento de las actividades implementadas con base en el plan de acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato plan de acción se incluye como uno de los pasos la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.
- FURAG (Formato único de reporte de avance de la gestión):** Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión.



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

**ANA KATHERINE ARTUNDUAGA MENDOZA**  
**DIRECTORA**

TABLA DE CONTROL DOCUMENTAL			
Responsable	Nombre(s) y apellidos	Firma	Área
<b>Proyectó:</b>	Laura Daniela Ballén Moreno		Administrativa
<b>Aprobó:</b>	Ana Katherine Artunduaga Mendoza		Dirección

Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente documento, y por encontrarlo ajustado a la disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.

INSDEPORTES  
CAJICÁ