



POLÍTICA GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

PROCESO:
GESTIÓN ESTRATÉGICA
TALENTO HUMANO

VERSIÓN: 1



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 1

Tabla de contenido

1.INTRODUCCIÓN	3
2.OBJETIVO GENERAL.....	5
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
3.ALCANCE.....	6
4.NORMATIVIDAD	6
5.DEFINICIONES	8
6.RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD.....	9
7. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	11
8. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA.....	15
9.MARCO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	17
10.SEGUIIMIENTO Y EVALUACIÓN	19

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 1

Índice de Ilustraciones

<i>Ilustración 1.-PRIMERA DIMENSIÓN: TALENTO HUMANO.....</i>	<i>11</i>
<i>Ilustración 2.-SUBCOMPONENTES Y CATEGORÍAS DE LA POLÍTICA GETH.....</i>	<i>17</i>
<i>Ilustración 3.-PILARES DEL EMPLEO PÚBLICO</i>	<i>18</i>

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 1

1.INTRODUCCIÓN

La administración pública en Colombia necesita una política de empleo público que no solo garantice las competencias de las personas que van a ingresar o que ya son parte de las entidades, sino también una política que tenga como eje articulador lo que ese servidor significa no solo para el Estado, sino para la sociedad, para su familia y para sí mismo. Por lo tanto, el empleo público va mucho más allá de consideraciones sobre cómo está constituido el talento humano al servicio del Estado, por esto el desafío de esta política es entender las relaciones sistémicas que se entrelazan en el ejercicio de la función pública y, a partir de ahí formular lineamientos de política efectivos y congruentes con las necesidades de la administración pública y que aporten también al progresivo cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).ⁱ

El Decreto 1083 de 2015, Decreto único del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual surge de la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad en un solo Sistema de Gestión, y de la articulación de este con el Sistema de Control Interno.ⁱⁱ

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor 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 administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

El propósito de esta política es permitir que la entidad cuente con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional, y para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 1

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 Secretaría Distrital de Ambiente-SDA, con el fin de aportar los elementos que faciliten y ordenen el proceso de implementación del MIPG en su dimensión de Talento Humano, ha construido el presente documento, que pretende dar a conocer a todos y cada uno de sus servidores públicos, colaboradores y ciudadanos, los programas y planes que conforman la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, alineado a su Plataforma estratégica y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la entidad, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión, de tal forma que haya coherencia entre las actividades que se desarrollan dentro del proceso, la plataforma estratégica de la SDA bajo los lineamientos de la “**guía Gestión Estratégica del Talento Humano en el sector público colombiano**” del Departamento Administrativo de la Función Pública, ente rector en la materia.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 1

2.OBJETIVO GENERAL

Para lograr una Gestión Estratégica de Talento Humano-GETH, se hace necesario adoptar una Política desde la alta dirección, que defina los lineamientos a considerar durante la planeación, selección, mejora continua, evaluación y consolidación del equipo de trabajo para la consecución de metas y objetivos institucionales. Una política que promueva el cumplimiento en materia normativa, el derecho fundamental al diálogo social, la concertación y la integridad como mecanismos para el logro de resultados.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) 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 Secretaría Distrital de Ambiente-SDA.
- b) Gestionar la vinculación y administración del personal de la entidad, encaminadas al cumplimiento de las normas legales y el fortalecimiento de las competencias, mejoramiento del clima organizacional, bienestar, la seguridad y salud en el trabajo; Plan Anual de capacitación, Programa de bienestar y Plan de Incentivos, teletrabajo prepensionados, promoviendo los valores y principios éticos, requeridos para el desempeño del direccionamiento estratégico de la Secretaría Distrital de Ambiente, a través del Plan estratégico de talento humano.
- c) Diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del personal de la planta global de la entidad, con el fin de suplir las necesidades, a través del Plan anual de vacantes.
- d) Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal, a través del Plan de previsión de recursos humanos.
- e) Alinear la visión institucional a través de las actividades de formación que permitan fortalecer las competencias de los servidores y de esta manera atender los retos

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 1

que presenta la misionalidad de la Entidad, a través del Plan Institucional de capacitación-PIC.

3. ALCANCE

Este documento es transversal a todos los procesos de la Secretaría Distrital de Ambiente-SDA, inicia con la elaboración, aprobación y divulgación de la Política Gestión estratégica de talento humano, la cual está dirigida a servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, período de prueba, provisionales y, colaboradores, liderada por la Dirección de Gestión Corporativa, con el fin de brindar un instrumento de referencia permanente para poder orientar a las dependencias hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva en el marco de MIPG y la política de gestión estratégica de talento humano, definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, y termina con el seguimiento y evaluación a través de los mecanismos desarrollados para monitorear la Gestión Estratégica de Talento Humano.

4. NORMATIVIDAD

NORMATIVIDAD Nombre / número y fecha	DESCRIPCIÓN
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	"Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".
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.



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Gestión Estratégica de Talento Humano

Código: PA01-PO4

Versión: 1

NORMATIVIDAD Nombre / número y fecha	DESCRIPCIÓN
Ley 1952 del 28 de enero de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 1499 del 11 de septiembre 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.
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.
Resolución 312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 1

5.DEFINICIONES

BIENESTAR LABORAL: Es el término con el que nos referimos a una situación de equilibrio entre todos los aspectos que condicionan la opinión que un empleado se forma sobre su entorno de trabajo. A mayor sensación de bienestar, mejor será la predisposición del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones.

CAPACITACIÓN: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación.

CLIMA ORGANIZACIONAL: Es el nombre dado al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados.

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO: MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor 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 administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

EMPLEO PÚBLICO: Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

GESTIÓN: Es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos, con el adecuado uso de los recursos disponibles.

GESTIÓN PÚBLICA: Es el conjunto de operaciones y procesos dirigidos específicamente a llevar a cabo la administración de los recursos de organizaciones o entidades públicas.

MERITOCRACIA: La meritocracia es un sistema basado en el mérito. Esto es, las posiciones jerarquizadas son conquistadas con base al merecimiento, en virtud, del talento, educación, competencia o aptitud específica para un determinado puesto de trabajo.

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

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 1

entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

MOTIVACIÓN LABORAL: La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: En el sector público es una herramienta utilizada por las áreas de talento humano, o de quienes hagan sus veces, para establecer los canales a través de los cuales deben intervenir sobre la gestión del talento humano.

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.

SIDEAP: Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública

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.

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.

6. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- Seguimiento a las políticas de gestión y desempeño institucional

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 1

Subsecretaria General

- Apoyar y acompañar a la Dirección de Gestión Corporativa en la implementación, desarrollo y seguimiento a la Política de Gestión estratégica de talento humano desde el proceso del sistema integrado de gestión.

Dirección de Gestión Corporativa

- Liderar la Política Gestión Estratégica de Talento Humano a través del proceso gestión de talento humano.
- Seguimiento al cumplimiento del plan estratégico de Talento Humano.

Dirección de Planeación y Sistemas de Información Ambiental-DPSIA

- Apoyar y acompañar a la Dirección de Gestión Corporativa en la implementación, desarrollo y seguimiento a la Política de Gestión estratégica de talento humano desde el proceso de gestión tecnológica.

Todas las Dependencias

- Seguir los lineamientos de la Política de Gestión estratégica de talento humano.

Comité de Convivencia Laboral

- Contribuir al logro de un ambiente laboral armonioso en donde las relaciones entre sus miembros se fundamenten en condiciones dignas y justas de trabajo, en el respeto y la dignidad de las personas.
- Realizar atención y valoración de las quejas sobre la materia.
- Procurar mediante la mediación y conciliación, la cesación de las conductas que dieron origen a su actuación.
- Emitir las recomendaciones y sugerencias pertinentes a la Entidad, a efectos de que sean tomadas las medidas necesarias para el mantenimiento de un ambiente de trabajo digno y saludable.



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Gestión Estratégica de Talento Humano

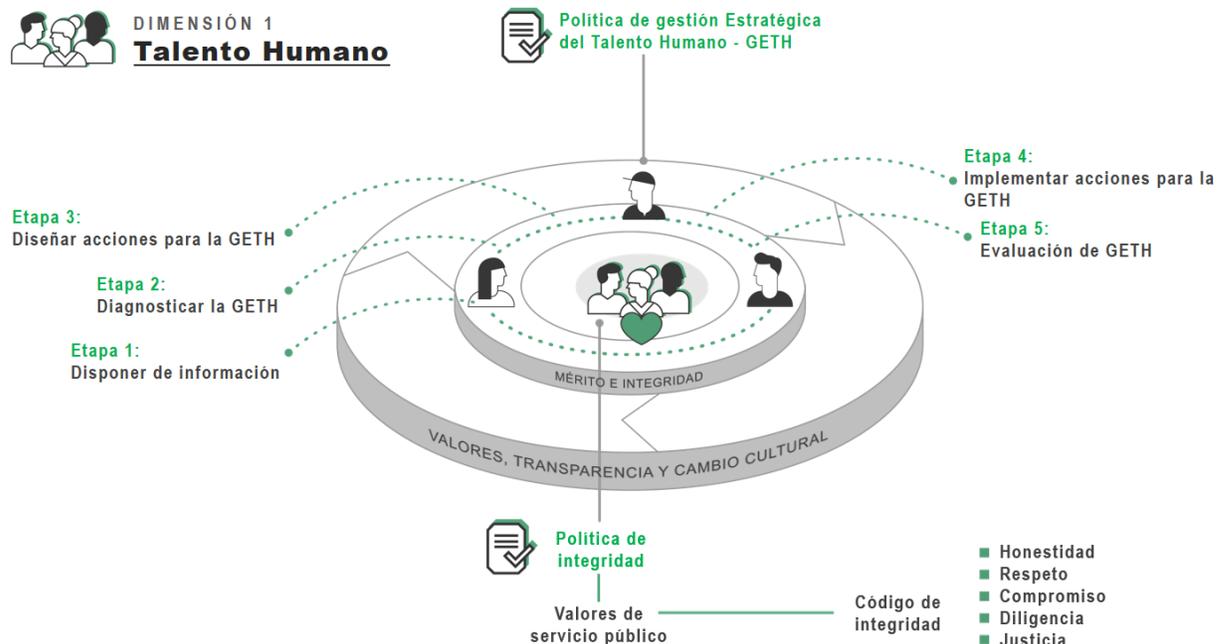
Código: PA01-PO4

Versión: 1

7. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

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

ILUSTRACIÓN 1.-PRIMERA DIMENSIÓN: TALENTO HUMANO



Fuente: Manual operativo del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG-versión 4- 2021

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 1

La Secretaría Distrital de Ambiente-SDA, desarrollará las etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

Etapas 1: Disponer de información: La entidad contará con información oportuna y actualizada que permita tener insumos para realizar una gestión que tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Etapas 2: Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano: El levantamiento del diagnóstico en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad es fundamental para desarrollar las acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano. Para ello, se utilizó una de las herramientas de la política: la Matriz de GETH, la cual se encuentra en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que Talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la Secretaría Distrital de Ambiente identifica el nivel de madurez, fortalezas y los aspectos a mejorar en la gestión.

Etapas 3: Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano: Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la Secretaría Distrital de Ambiente, se diseña un plan de acción que permite avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Etapas 4: Implementar el Plan de Adecuación y Sostenibilidad MIPG: Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito será entonces adelantar todas las acciones propuestas que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, siempre con el objetivo de mejorar la GETH. Así, por ejemplo:

- Para el ingreso, se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.
- Para el desarrollo, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 1

- Para el retiro, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado, y hacia la transferencia del conocimiento y la conservación de la memoria institucional, a través de la Política de Gestión del conocimiento la innovación.

Etapa 5: Evaluar la gestión: El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de adecuación y sostenibilidad MIPG y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato de Plan se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado. Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano a su vez incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. En la Secretaría Distrital de Ambiente, 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 productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

Ruta del Crecimiento: liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 1

Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: 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, SIDEAP.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, 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 estratégico de talento humano
- Plan anual de vacantes
- Plan de previsión de recursos humanos
- Plan institucional de capacitación-PIC
- Plan de bienestar social e incentivos institucionales
- Plan anual de seguridad y salud en el trabajo

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, en el proceso gestión de talento humano se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas y el mapa de riesgos de gestión y de corrupción, lo que facilita a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la entidad.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 1

8. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

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

Orientación a resultados: la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público: mayor productividad de los servidores públicos que genere bienestar a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en el Estado. En la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan.

Articulación interinstitucional: la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en las entidades públicas se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio. Las redes de jefes de talento humano y el liderazgo de la Dirección de Empleo Público serán los canalizadores de la articulación.

Excelencia y calidad: desde el accionar de cada servidor público es necesario apuntar a hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la entidad.

Toma de decisiones basada en evidencia: cualquier decisión tomada por el área de talento humano debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados a obtener, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.

Aprendizaje e innovación: el propósito fundamental de la Gestión Estratégica del Talento Humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de las entidades.

Igualmente, se plantean los siguientes principios que se relacionan a continuación:

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 1

Enaltecimiento del servidor público: el principio fundamental es que cualquier intervención que busque mejorar los resultados debe estar basada en el desarrollo y el bienestar del servidor público, pues sólo es posible lograr los objetivos a partir del reconocimiento que el capital humano de las entidades es el factor principal de éxito de cualquier institución.

Compromiso: la Gestión Estratégica del Talento Humano depende del esfuerzo, la determinación y la medición que los responsables en cada entidad puedan desarrollar en las áreas de talento humano. El compromiso y la determinación de quienes intervienen en su implementación y su evaluación es fundamental para conseguir los objetivos propuestos.

Acompañamiento gradual: a partir de la determinación de una línea de base sobre la que se planteen los objetivos de mejora, la Dirección de Empleo Público manifiesta su disposición de apoyar y acompañar los esfuerzos de mejoramiento continuo de las entidades. El propósito es lograr, paulatinamente, que todas las entidades alcancen niveles altos de madurez en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

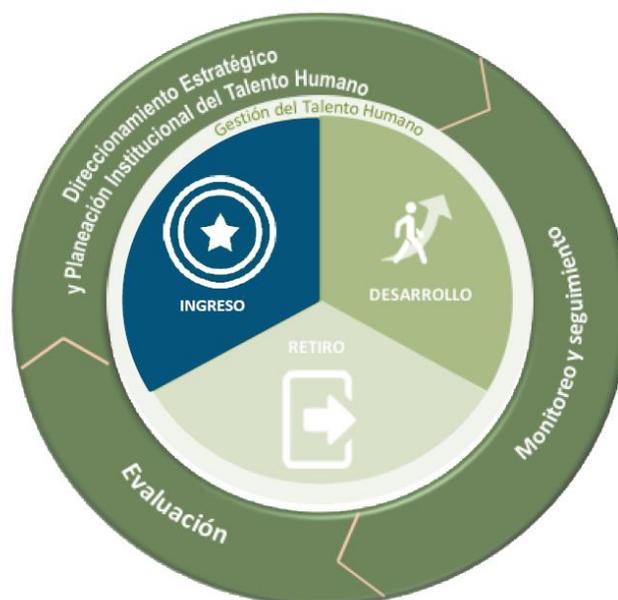
Estandarización: la identificación de buenas prácticas, pero, sobre todo, de los niveles reales en los que se desarrolla la GETH, permitirá llevar paulatinamente a todas las entidades a niveles similares de excelencia y a que todos los líderes de estas áreas tengan parámetros claros de las prácticas que deben aplicar y de las metodologías que pueden incorporar para lograrlas.

Mejoramiento continuo: poseer estándares de calidad debe ser un propósito permanente en las entidades públicas que deben tener en cuenta todos los niveles jerárquicos, y esto implica un proceso de mejoramiento continuo que no tiene final. Debe buscarse siempre la excelencia y la innovación que lleven a las entidades a aumentar su competitividad y a desarrollar a su talento humano, orientando los esfuerzos a satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de valor.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 1

9.MARCO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

ILUSTRACIÓN 2.-SUBCOMPONENTES Y CATEGORÍAS DE LA POLÍTICA GETH



Fuente: Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano - octubre 2017

La política de GETH se desarrolla en el marco general de la política de Empleo Público y se fundamenta en los siguientes pilares:

- **Mérito:** como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público,
- **Competencias:** como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano,
- **Desarrollo y el Crecimiento:** como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad,
- **Productividad:** como la orientación permanente hacia el resultado,
- **Gestión del Cambio:** como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores,

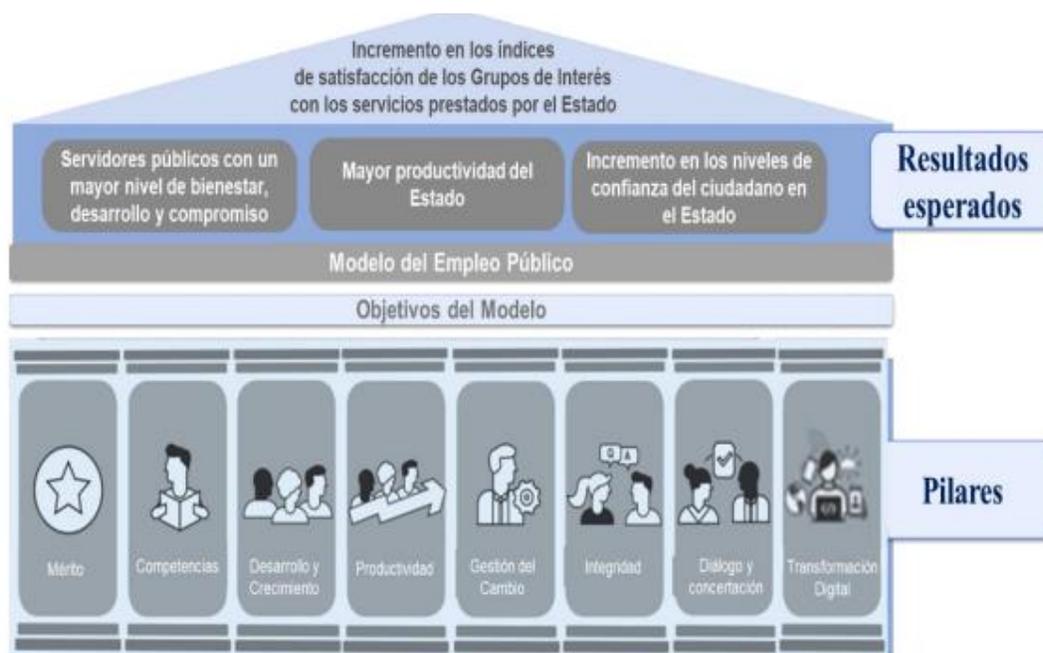
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 1

- **Integridad:** como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos,
- **Diálogo y la Concertación:** como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.
- **Transformación Digital:** capacidad que tiene la tecnología para modificar el comportamiento de las personas.

Soportada en estos pilares, la política de empleo público apunta a lograr cuatro objetivos básicos:

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

ILUSTRACIÓN 3.-PILARES DEL EMPLEO PÚBLICO



Fuente: Dirección de Empleo Público, 2022

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 1

Para cumplir con estos objetivos se plantea un Modelo de Empleo Público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

- Direccionamiento estratégico y planeación institucional
- Ingreso
- Desarrollo
- Retiro

10.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano estará a cargo del proceso de Gestión de Talento Humano que para todos sus efectos será la encargada de garantizar el cumplimiento al Plan de Adecuación y Sostenibilidad-PAyS definido.

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

- a) **Matriz de seguimiento.** Se implementará anualmente la matriz de autodiagnóstico proporcionada por el Departamento Administrativo de la Función Pública para medir el nivel de avance del nivel de madurez en cada una de las rutas de creación de valor.
- b) **Formato Plan de adecuación y sostenibilidad-MIPG.** La Dirección de Gestión Corporativa-Talento humano, establecerá mecanismos para hacer seguimiento de las actividades implementadas para la vigencia y verificará que se cumplan con calidad y oportunidad las actividades programadas.
- c) **FURAG II (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.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 1

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

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción de la modificación	No. Acto Administrativo y fecha
01	Adopción	

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: María Inés Torres Cargo: Contratista Fecha:	Nombre: Guiomar Patricia Gil Ardila Cargo: Directora de Gestión Corporativa Fecha:	Nombre: Julio Cesar Pulido Puerto Cargo: Subsecretario General Fecha:

ⁱ Documento de política de Empleo Público-Función Pública-abril de 2018

ⁱⁱ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y gestión-versión 4-marzo de 2021