

ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN GIL - SANTANDER



**POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL, SANTANDER**

SAN GIL



ALCALDIA MUNICIPAL
DE SAN GIL

ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL

POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

PO:01.AP.GA

Fecha: 13.12.18

Versión: 0.0

Página 2 de 7

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	3
1. CÓDIGO DE INTEGRIDAD	4
2. POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	4
2.1 RUTAS DE CREACION DE VALOR.....	5
2.2 ESTRUCTURA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA.....	6



ALCALDIA MUNICIPAL
DE SAN GIL

ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL

POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

PO:01.AP.GA

Fecha: 13.12.18

Versión: 0.0

Página 3 de 7

INTRODUCCIÓN

El talento humano en una entidad u organización se considera como el eje principal del funcionamiento eficiente y eficaz para el logro de resultados, por lo que la Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH debe estar alineada con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad.

La Alcaldía Municipal de San Gil, construye esta política con el objetivo de dar cumplimiento a los nuevos lineamientos y facilitando la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

OBJETIVOS

La Política de gestión estratégica de Talento Humano tiene como objetivos:

- ✓ Lograr optimizar el Talento humano
- ✓ Fortalecer los valores, virtudes y liderazgo de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de San Gil.
- ✓ Contar con servidores públicos altamente competitivos para lograr el propósito de le Entidad.



ALCALDÍA MUNICIPAL
DE SAN GIL

ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL

POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

PO:01.AP.GA

Fecha: 13.12.18

Versión: 0.0

Página 4 de 7

1. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La Alcaldía Municipal de San Gil, crea una Política de integridad por medio del Código de integridad, la cual se convierte en una de guía de comportamiento en el servicio público, incitando a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos.

Por medio de la Resolución N° 100-33-404-2018, se adopta el código de integridad del servicio público para la Administración Municipal de San Gil y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto 1499 de 2017.

El código reúne los valores de honestidad respeto, compromiso, diligencia y justicia, cada uno de estos valores determina una línea de acción cotidiana para los servidores:

1. **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.
2. **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
3. **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas. buscando siempre mejorar su bienestar.
4. **Diligencia:** Cumplo con los deberes. funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
5. **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

2. POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Basada en los principios de justicia, equidad, calidad, diligencia y efectividad, orientada hacia la protección y el desarrollo del talento humano. Se implementa mediante acciones como la provisión de cargos de carrera y otras formas de



ALCALDIA MUNICIPAL
DE SAN GIL

ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL

POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

PO:01.AP.GA

Fecha: 13.12.18

Versión: 0.0

Página 5 de 7

vinculación, que garanticen los derechos de los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de San Gil, al igual que la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño de los funcionarios.

Se debe asegurar la garantía de la custodia y la reserva de información personal y privada propia del funcionario, a través del diseño y definición de estrategias y protocolos necesarios para lograr este propósito.

A través de la aplicación de la Política de Gestión de Talento Humano se implementa y se fomenta el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes de los servidores públicos, su desarrollo humano y físico y las estrategias transversales de gestión del conocimiento, mediante la generación de programas de bienestar, recreación, incentivos y salud ocupacional, a través de la liquidación de la nómina, sueldos, salarios y demás prestaciones sociales, como retribución económica a los servicios prestados, con los cuales se pretende apoyar y promover la adecuada subsistencia y desarrollo de las familias de los funcionarios.

2.1 RUTAS DE CREACION DE VALOR

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.

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: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.
- **Ruta del Crecimiento:** Liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad,

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</p>	<p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL</p> <p>POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>PO:01.AP.GA</p> <p>Fecha: 13.12.18</p> <p>Versión: 0.0</p> <p>Página 6 de 7</p>
--	--	--

clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

- **Ruta del Servicio:** Al servicio de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, 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: 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, SIGEP.

De esta manera, estarán articulados 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.

2.2 ESTRUCTURA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Gil. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos. De igual forma, se materializa en los siguientes documentos:

- Programa de Bienestar social, estímulos e Incentivos
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de previsión de recursos humanos



ALCALDÍA MUNICIPAL
DE SAN GIL

ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL

POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

PO:01.AP.GA

Fecha: 13.12.18

Versión: 0.0

Página 7 de 7

ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN GIL

CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor	Diana Carolina Camargo Álvarez	Contratista SGC	Dirección administrativa	13-12-2018
Revisó	Rubilma Ardila Gualdrón	Directora administrativa	Dirección administrativa	13-12-2018
Aprobó	Comité institucional de Gestión y desempeño			13-12-2018

CONTROL DE LOS CAMBIOS

IDENTIFICACION DEL CAMBIO	DETALLES DEL CAMBIO	FECHA DEL CAMBIO	VERSION
Creación	Creación del Documento según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	13-12-2018	0.0