



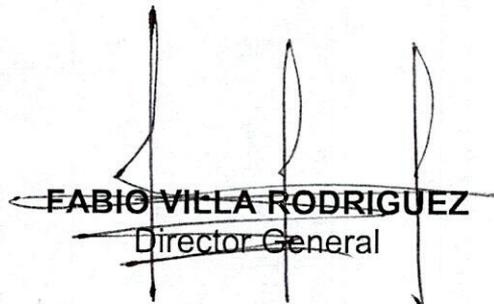
GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

# POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO''

Documento actualizado conforme a la versión 05 del Manual Operativo MIPG  
Aprobada en Comité de Gestión y Desempeño el 25 de abril de 2023



**FABIO VILLA RODRIGUEZ**  
Director General

---

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION .....	3
1. OBJETIVO .....	4
2. RESPONSABILIDADES EN LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA.....	4
3. METODOLOGIA PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA:.....	5
4. RELACION DE LA POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO CON LA DIMENSION DEL MIPG .....	5
5. PROPOSITO DE LA POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO .....	6
6. MARCO NORMATIVO .....	6
7. LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACION .....	7

## INTRODUCCION

El Modelo Integrado de Gestión y Planeación -MIPG- es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.<sup>1</sup>

El MIPG 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, mediante el Decreto 1083 de 2015 (Decreto único del Sector Función Pública), modificado por el Decreto 1499 de 2017.

La competencia para **definir y actualizar** el MIPG le corresponde al Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, órgano del más alto nivel del Estado Colombiano conformado por las "entidades líderes de política"; el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional es la **única** instancia donde se decide los temas relacionados con las políticas de gestión y del desempeño institucional (proponer políticas, normas, herramientas, métodos y procedimientos en materia de gestión y desempeño institucional).

Por su parte, a las entidades públicas le corresponde la **Implementación** del MIPG, no tienen competencia para formular total ni parcialmente las políticas de gestión y desempeño.

La Función Pública para facilitar la implementación por parte de las entidades, publica y actualiza periódicamente el Manual Operativo MIPG, documento que brinda los elementos fundamentales para que las entidades públicas implementen el Modelo de manera adecuada y fácil, ya que contempla los aspectos generales que se deben tener en cuenta para cada una de las políticas de gestión y desempeño tal como su marco normativo, su ámbito de aplicación, sus propósitos, sus lineamientos generales y los criterios diferenciales para aplicar en las entidades territoriales.

Para garantizar que la Escuela contra la Drogadicción utilice la información detallada y actualizada del MIPG, esta debe ser consultada desde el micrositio web de MIPG, través del enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>

<sup>1</sup> FUNCION PUBLICA. Manual operativo MIPG, versión 5, marzo 2023. p. 9.

## 1. OBJETIVO

Este documento contiene los elementos fundamentales para que la Escuela Contra La Drogadicción implemente la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad; de manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

## 2. RESPONSABILIDADES EN LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Escuela contra la Drogadicción ha designado como líderes de la implementación de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano los siguientes cargos:

- Subdirector Administrativo-Financiero

Responsabilidad de los líderes de implementación de la política:

- Asegurarse que se incluya en los programas de inducción y reinducción el desarrollo del curso virtual sobre MIPG disponible en el Aula Virtual del Estado Colombiano<sup>2</sup>, en el enlace/web/eva/curso-mipg, de la siguiente manera: El módulo "Fundamentos Generales" para todos los servidores públicos y para los responsables de la implementación de la política la totalidad de los módulos.
- Identificar oportunamente actualizaciones del MIPG relacionadas con la implementación de la política, revisando periódicamente el micrositio web de MIPG en el enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG> y realizar los ajustes necesarios en los documentos pertinentes y socializar entre el personal al que aplique el cambio.
- Mantener relacionamiento con Función Pública y el Conglomerado Público de la Gobernación, instituciones que apoyan y facilitan la implementación del MIPG y del Modelo de Gerencia Pública en Antioquia.
- Realizar autodiagnóstico del avance de la política en compañía de su equipo de trabajo, conforme a las herramientas vigentes dispuestas por Función Pública.
- Formular y garantizar la ejecución de las acciones para avanzar en la implementación de la política, adaptando a las circunstancias de la Escuela los lineamientos para la implementación definidos por la Función Pública en el Manual Operativo MIPG vigente.

<sup>2</sup> FUNCION PUBLICA. Circular No 100.04-2018

### 3. METODOLOGIA PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA:

Siguiendo la metodología establecida en el Manual Operativo MIPG y utilizando guías y herramientas dispuestas por la Función Pública en el micrositio web <https://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>, se deben realizar las siguientes etapas:

- **Autodiagnóstico:** se lleva a cabo utilizando la herramienta de autodiagnóstico en Excel, este ejercicio arroja la calificación gráfica y numérica entre 0 y 100 del cumplimiento de la política y sus respectivos componentes y categorías. Debe hacerse al menos una vez al año, es recomendable hacerlo entre octubre y noviembre.
- **Priorización de objetivos y metas:** con base en los resultados del autodiagnóstico se recomienda darle prioridad a aquellas actividades que obtuvieron menores puntajes y que se encuentran en color rojo, naranja y amarillo, que representan las debilidades. Es recomendable hacerlo a más tardar en noviembre.
- **Formulación de plan de acción:** para las debilidades priorizadas se formula un plan que contenga las estrategias, acciones y responsables, se aseguran los recursos necesarios y se definen tiempos de ejecución y cumplimiento para ejecutar lo planeado. Para la formulación de las acciones es muy importante considerar que la Escuela contra la Drogadicción se encuentra en un nivel básico de madurez según el Índice de Desempeño Institucional (46.3 según la evaluación FURAG 2021) y por tanto hay mucho hacer, sin embargo, también es necesario tener en cuenta que la Escuela tiene una planta de personal y un presupuesto ajustado, razón por la cual deben incluirse en la planeación anual acciones viables de lograr durante la vigencia siguiente. Estos planes de acción para el cumplimiento de políticas se pueden integrar con los planes institucionales y estratégicos de que trata el Decreto 612 de 2018. Es recomendable formular planes a más tardar en enero de la vigencia siguiente.
- **Ejecución y seguimiento del plan de acción:** la entidad ejecuta las actividades planeadas para lograr los resultados y metas a través de procesos y procedimientos claros y una estructura organizacional adecuada, optimizando el uso de recursos y de las TIC. El responsable de liderar la política debe realizar seguimiento trimestral a la ejecución y presentar ante el Comité de Gestión y Desempeño el avance.

### 4. RELACION DE LA POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO CON LA DIMENSION DEL MIPG

MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones que al ser puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada permitirán a la Escuela Contra La Drogadicción la implementación del modelo de forma adecuada y sencilla y generar valor público. La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se articula con Integridad y así contribuye al objetivo de la dimensión Talento humano:

Que busca la Dimensión MIPG	Políticas
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	Talento humano
	Integridad

## 5. PROPOSITO DE LA POLITICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO <sup>3</sup>

El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten 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 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.

## 6. MARCO NORMATIVO<sup>4</sup>

- ✓ 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"
- ✓ Ley 489 de 1998 "Por la cuál se dictan normas sobre la organizacion 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"

<sup>3</sup> FUNCION PUBLICA. Manual Operativo MIPG, versión 5, marzo 2023. p. 18

<sup>4</sup> Idem, p. 18

- ✓ 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 1960 de 2019 "Por el cual se modifican la Ley 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"
- ✓ Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
- ✓ 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"
- ✓ 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"
- ✓ 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"

## 7. LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACION

A continuación, se presentan los principales elementos que facilitarán la implementación de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano. El detalle se encuentra en el Manual Operativo MIPG y las guías de apoyo dispuestas por la Función Pública.

### ¿Qué es Gestión Estratégica del Talento Humano?

Es un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

El talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades, por lo tanto, es importante que la gestión inicie a través de los siguientes subcomponentes de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público:

Planeación.  
Ingreso.  
Desarrollo.  
Retiro.

Cada uno de estos subcomponentes se desglosan en categorías que al utilizarlos se pueda obtener un panorama completo e integrado del estado de la GETH en la entidad, así:

### **7.1 Categorías del subcomponente Planeación**

Desde este subcomponente se inicia el proceso de revisión del marco normativo aplicable al desarrollo del talento humano, el cual incorpora los siguientes aspectos:

Conocimiento normativo y del entorno.  
Gestión de la información.  
Planeación estratégica.  
Manual de funciones y competencias laborales.  
Arreglo Institucional.

Algunos aspectos a revisar en esta categoría son:

- Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.
- Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de talento humano.
- Considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP, Presidencia de la República.
- Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones, además de los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigente.
- Conocer el manual de funciones y competencias laborales, acorde con la normatividad y las directrices vigentes.

### **7.2 Categorías del subcomponente Ingreso**

Desde este Subcomponente se garantiza el principio del mérito en la provisión de los empleos:

Provisión del empleo.  
Gestión de la información.  
Meritocracia.  
Valoración de capacidades y competencias laborales.  
Conocimiento institucional.

Algunos aspectos a revisar en esta categoría son:

- Gestionar los tiempos de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo.
- Proveer las vacantes en forma definitiva, oportuna, de acuerdo con el plan anual de vacantes.
- Contar con mecanismo para evaluar competencias para los candidatos a cubrir temporales o de libre nombramiento y remoción.
- Verificar que se realice adecuadamente el periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa.
- Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad.

### 7.3 Categorías del subcomponente Desarrollo

Desde este subcomponente se analiza el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos, el desempeño individual y otros aspectos relacionados con el crecimiento del recurso humano.

Conocimiento institucional.  
Valores.  
Gestión de la información.  
Administración del talento humano.  
Diálogo y concertación (negociación colectiva).  
Gerencia pública.  
Capacitación.  
Bienestar y estímulos.  
Gestión de desempeño.  
Clima organizacional y cambio cultural.  
Proporción de contratistas.

Algunos aspectos a revisar en esta categoría son:

- Realizar inducción a todos los servidores cada dos años.
- Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de período de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa.
- Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como su movilidad.
- Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los elementos mencionados en la guía.
- Realizar mediciones de clima laboral (al menos cada dos años) y la correspondiente intervención de mejoramiento.

### 7.4 Categorías del subcomponente Retiro

Desde este subcomponente se analiza los diferentes factores que intervienen en el proceso de retiro del talento humano de las entidades públicas:

Administración del talento humano.  
Gestión de la información.  
Gestión del conocimiento.

Desvinculación asistida.

Algunos aspectos a revisar en esta categoría son:

- Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.
- Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.
- Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan.
- Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.
- Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

Es útil que las entidades desarrollen los cinco pasos que se describen a continuación y que llevarán a implementar una gestión estratégica del talento humano, eficaz y efectiva.



### **Disponer de información oportuna y necesaria sobre la entidad y su talento humano.**

La entidad debe contar con información oportuna y actualizada que sirva como insumo confiable para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Revisar los siguientes aspectos:

- Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros. Esta información se obtiene en desarrollo de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
- Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.

- Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

### **Efectuar un diagnóstico de la gestión del talento humano en la entidad.**

Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer la GETH es diagnosticar el estado actual.

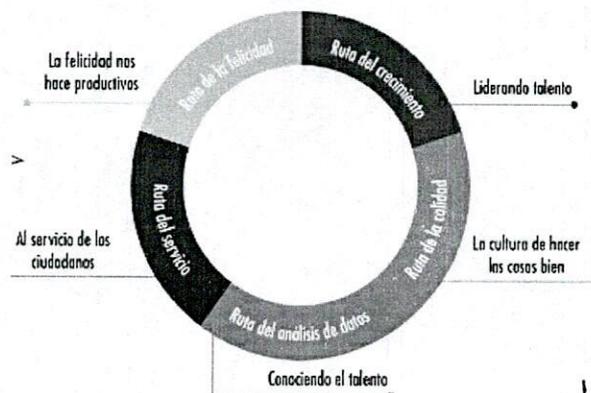
Para ello, se utiliza una de las herramientas fundamentales de la política: la Matriz GETH, que reúne el inventario de requisitos a cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política, el cual le permitirá ubicarse en alguno de los tres niveles de madurez que se explican a continuación:

- **Básico Operativo:** este ítem se encuentra entre el puntaje de 0 a 60, en este nivel, la calificación permitirá identificar tanto aquellos aspectos que requieren intervención inmediata como aquellos que cumplen ajustadamente con los requerimientos establecidos. Además, implica que la entidad cumpla los requisitos básicos de la política o incluso que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos. Se limita a las directrices generales, cumpliendo los aspectos formales de la gestión.
- **Transformación:** la calificación de este, se encuentra entre 61 y 80, en este nivel; 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). Además, persisten oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano (Tiempo de cubrimiento de vacantes, temporales, mecanismos de verificación de derecho preferencial, registros de actividades de bienestar y capacitación, diagnóstico de necesidades de capacitación, entre otros).
- **Consolidación:** es estar en una calificación entre 81 a 100, en la entidad la implementación de GETH se ha asentado como una buena práctica y la GETH se encuentra al máximo nivel de desarrollo, implementando programas y proyectos, ejecutándolos cabalmente y haciendo monitoreo y seguimiento de los mismos. El área de talento humano ha logrado posicionarse en un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados y logrando estar a la vanguardia de las tendencias mundiales en talento humano.

### **Diseñar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).**

En este se debe trabajar un plan de acción enfocándose en varias rutas.

Como complemento a la implementación de las mejoras definidas (acciones) que apuntarán a cerrar las brechas que se hayan identificado en el autodiagnóstico, podrá enfocarse desde las Rutas de Creación de Valor siendo estas, caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, ellas son:



Despliegue de la ruta de la felicidad.  
Despliegue de la ruta del crecimiento.  
Despliegue de la ruta de la calidad.  
Despliegue de la ruta del servicio.  
Despliegue de la ruta de análisis de datos.

### Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Este paso consiste en consolidar el Plan Estratégico del Talento Humano de la Escuela Contra la Drogadicción, para posteriormente efectuar la ejecución de las acciones previamente diseñadas y contenidas en este documento, con el propósito de mejorar los aspectos del ciclo de vida del servidor público (ingreso-desarrollo-retiro).

**Ingreso:** 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.

**Desarrollo:** 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.

**Retiro:** acciones orientadas a comprender las razones de la deserción del empleo público para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro o de readaptación laboral. La entidad debe garantizar que el conocimiento permanezca en la institución.

### Evaluación de las acciones implementadas en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

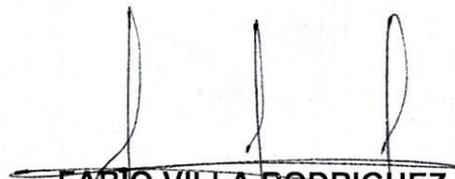
Para la evaluación de las acciones tenga en cuenta que existen diversos medios, como son:

Área de Talento Humano: el responsable de talento humano establece mecanismos para hacer el seguimiento de las acciones implementadas.

Formato de diseño de acciones de GETH: contempla la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar el impacto esperado.

FURAG II: formulario único de reporte de avance de la gestión, instrumento que evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y el avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

  
**GERARDO VANEGAS JARAMILLO**  
Subdirector Administrativo Financiero ECD  
Secretario Comité de Gestión y Desempeño

  
**FABIO VILLA RODRIGUEZ**  
Director Escuela Contra La Drogadicción  
Presidente Comité de Gestión y Desempeño