



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO
COMPROMISO
DESPACHO DEL ALCALDE

MUNICIPIO DE LA CEJA DEL TAMBO

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO AÑO 2022

NELSON CARMONA LOPERA
Alcalde

HUMBERTO GUTIÉRREZ HENAO
Líder Talento Humano



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 1176 - 1159
🌐 www.laceja-antioquia.gov.co
✉ alcaldia@laceja-antioquia.gov.co
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO
COMPROMISO
DESPACHO DEL ALCALDE

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión “MIPG” da gran importancia a la gestión del talento humano pues no sólo es una necesidad organizacional, sino que es también un mandato de la Constitución (Capítulo 2 del Título V). Las entidades públicas deben fundamentar su gestión en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas.

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

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

Así pues, la Política de Gestión del Talento Humano se constituye en una herramienta de organización, estructuración y seguimiento de las actividades estipuladas a realizar durante la vigencia del mismo, las cuales al ser ejecutadas y evaluadas están propensas a mejoras y modificaciones correspondiente a las necesidades de los funcionarios, en pro de obtener una gestión exitosa que mitigue y disminuya las falencias diagnosticadas y propenda la mejora continua en la calidad de vida de los funcionarios

Esta política requiere del trabajo conjunto entre la oficina que lidera Talento Humano, la oficina de planeación, la alta dirección y el compromiso de los servidores para ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, Municipal



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext. 1176 - 1159

🌐 www.laceja-antioquia.gov.co

✉ alcaldia@laceja-antioquia.gov.co

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



**LA CEJA NUESTRO
COMPROMISO**
DESPACHO DEL ALCALDE

OBJETIVO GENERAL

Lograr a través de Política de Gestión del Talento Humano, planear, desarrollar y hacer seguimiento a las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores del Municipio de La Ceja del Tambo, en la dimensión del Talento Humano, de tal manera que se contribuya al mejoramiento de las competencias y calidad de vida del personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las competencias del personal, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la entidad por pensión.

ALCANCE

La Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano del Municipio de La Ceja Del Tambo, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos de previsión, vacantes, bienestar, capacitación, plan estratégico) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos, por consiguiente, aplica a todo el personal (Servidores públicos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, provisionales, y trabajadores oficiales)

RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN Y DESARROLLO DE LA POLÍTICA: Alcalde, Secretarios de despacho, Directores, líder oficina Gestión del Talento Humano, y demás líderes de procesos.



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5
☎ 018000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 1176 -1159
🌐 www.laceja-antioquia.gov.co
✉ alcaldia@laceja-antioquia.gov.co
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO
COMPROMISO
DESPACHO DEL ALCALDE

DIAGNOSTICO

CUADRO RESUMEN DE LA PLANTA DE CARGOS			
NRO.	TIPO DE CARGO	NÚMERO DE CARGOS	
1	De Período	2	
2	De período (vacante)		
3	Libre Nombramiento	25	
4	Libre nombramiento (vacantes)	0	
5	Carrera administrativa (inscritos)	56	
6	Carrera administrativa (provisionales)	87	
7	Período de Prueba (6 meses)	0	
8	Carrera Administrativa (vacantes)	3	
	TOTALES.....	173	
	Trabajadores Oficiales	20	
	Trabajadores Oficiales Vacante	0	
	TOTAL NOMINA.....		
	TOTAL CARGOS.....	193	
		190	
	TOTAL EMPLEADOS MAS TRABAJADORES	190	
		194	se incluye personería concejo
	En comisión	1	
	En encargo	16	



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890961207-5

☎ 018000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext. 1176 -1159

🌐 www.laceja-antioquia.gov.co

✉ alcaldia@laceja-antioquia.gov.co

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO
COMPROMISO
DESPACHO DEL ALCALDE

TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **Capacitación:** es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal como a la informal, de acuerdo a lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a completar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y eficaz desempeño del cargo.
- **Carrera Administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.
- **Clima Organizacional:** Forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo y que determina su comportamiento dentro de la entidad.
- **Competencias:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo, capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.
- **Desarrollo Organizacional:** Estrategia que utiliza procesos de grupo para centrarse en la totalidad de la organización a fin de producir cambios planeados.
- **Empleo Público:** Se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan 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.
- **Estudio de Cargas de Trabajo:** Conjunto de técnicas que pueden aplicarse para la medición de trabajos o tiempos de trabajo y determina la cantidad de personal requerido para la eficiente realización de las tareas derivadas de funciones asignadas a cada área.



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

☎ 018000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 1176 -1159

🌐 www.laceja-antioquia.gov.co

✉ alcaldia@laceja-antioquia.gov.co

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO
COMPROMISO
DESPACHO DEL ALCALDE

- **Evaluación del Desempeño laboral:** Es una herramienta de gestión que con base en los juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.
- **Manual de Funciones:** Es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos.
- **Nombramiento:** Acto administrativo por medio del cual se efectúa la designación de una persona en un cargo estableciendo una relación legal y reglamentaria con la administración.
- **Plan estratégico del talento humano:** Es el instrumento que busca articular los componentes del Talento Humano para dar respuestas a las necesidades que fueron manifestadas por las diferentes dependencias de la Administración Municipal de La Ceja, mediante las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo.
- **Plan Institucional de Capacitación:** es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, desarrollo de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.
- **Programa de Bienestar Laboral:** Los programas de bienestar social son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleo, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora.



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

☎ 018000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 1176 - 1159

🌐 www.laceja-antioquia.gov.co

✉ alcaldia@laceja-antioquia.gov.co

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO
COMPROMISO
DESPACHO DEL ALCALDE

- **Programa de Inducción:** Método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información básica de la organización y del cargo a desempeñar.
- **Código de Integridad** , es la base para por la cual el Municipio de la Ceja promueve sus propios procesos de socialización y apropiación en su cotidianidad, a través de la inclusión de principios de **acción particulares sobre los 5 valores:**
- **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud y siempre favoreciendo el interés general.
- **RESPECTO:** 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.
- **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.
- **DILIGENCIA:** Cumpro 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.
- **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

CONTEXTO NORMATIVO	
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.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001	Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext. 1176 - 1159

🌐 www.laceja-antioquia.gov.co

✉ alcaldia@laceja-antioquia.gov.co

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO
COMPROMISO
DESPACHO DEL ALCALDE

Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.
Decreto 1785 de 2014	Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles Jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto 894 de 2017	Por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
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
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5
 ☎ 018000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 1176 -1159
 🌐 www.laceja-antioquia.gov.co
 ✉ alcaldia@laceja-antioquia.gov.co
 📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



**LA CEJA NUESTRO
COMPROMISO**
DESPACHO DEL ALCALDE

Ley 1952 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 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Acuerdo 617 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado
Ley 951 de 2005	Por la cual se crea el acta de informe de gestión
Ley 2013 de 2019.	"Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés."
Resolución 125 de 2020	Por el cual se adopta el código de integridad del servidor público al servicio de la administración municipal de la Ceja del Tambo.
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.



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5
 ☎ 018000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 1176 -1159
 🌐 www.laceja-antioquia.gov.co
 ✉ alcaldia@laceja-antioquia.gov.co
 📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO
COMPROMISO
DESPACHO DEL ALCALDE

CONSOLIDACIÓN DE LA POLÍTICA

El municipio de La Ceja identifica las políticas inherentes a los diversos ámbitos de aplicación y genera los mecanismos para llevar a cabo las estrategias que ayudan a satisfacer las necesidades del talento humano en la entidad

Política de provisión de cargos: El equipo de Gestión Humana es el responsable de administrar los procesos de selección y vinculación de los colaboradores para garantizar el recurso humano competente, de acuerdo con las necesidades de la Organización. El área de Gestión Humana, en coordinación con otras instancias, planifica cada año las necesidades de personal para atender la operación y coordina todos los movimientos, desplazamientos y traslados de los colaboradores de la empresa. La selección de los miembros de la alta gerencia es función de la alta dirección.

En el mismo sentido, este equipo se encarga de coordinar los traslados temporales o definitivos, encargos o comisiones de los colaboradores; la decisión de trasladar a un colaborador está fundamentada en las necesidades de la Organización y debe ser acordada entre el colaborador y el líder de área o proceso

Política de capacitación El equipo de Gestión Humana y Administrativa es la responsable de gestionar el desarrollo de los colaboradores incluida la alta dirección, dentro del marco de los pilares de cultura para contar con un equipo de personas de alto desempeño y compromiso, alineadas, garantes del logro de los resultados y del crecimiento sostenible de la administración municipal. El proceso de inducción, reinducción y entrenamiento de los colaboradores empieza en el momento de su vinculación y continúa con las diferentes actividades enfocadas a desarrollar sus competencias tales como gestión del desempeño. Adicionalmente busca garantizar el aumento de la eficiencia y el mejoramiento en la atención al usuario. La Organización patrocina y acompaña actividades de formación, que estén alineadas con la estrategia, las responsabilidades del cargo y las necesidades de la Organización, los recursos previstos y el desempeño del colaborador.

Política de bienestar laboral: Desde Gestión Humana y Administrativa se gestiona un Sistema de Compensación Integral que comprende el diseño y entrega de estímulos, adecuaciones y consideraciones por parte de la Organización, con el fin de promover la ejecución de la estrategia por parte de los colaboradores; además, facilita los procesos de retención y motivación del talento en la Organización



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

☎ 018000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 1176 -1159

🌐 www.laceja-antioquia.gov.co

✉ alcaldia@laceja-antioquia.gov.co

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



**LA CEJA NUESTRO
COMPROMISO**
DESPACHO DEL ALCALDE

Para gestionar la compensación integral se cuenta con las descripciones de las funciones, las cuales se construyen conjuntamente con los diferentes líderes de áreas. La compensación de la alta dirección es revisada y aprobada directamente por el alcalde municipal.

La entidad garantiza que los colaboradores hagan uso del periodo de descanso remunerado contemplado en la legislación colombiana. Dichas vacaciones deberán ser programadas con visto bueno del líder inmediato y con 15 días de anticipación para su respectiva aprobación y gestión de pago. Las vacaciones no deben acumularse en más de un periodo, el cual debe procurar ser disfrutado en su totalidad, de no ser posible podrá ser dividido como máximo en dos fechas diferentes, buscando el mejoramiento de la calidad de vida, bienestar y productividad de todos los colaboradores en la Organización. De la misma manera, garantiza el cumplimiento y el buen manejo de los días compensatorios y la generación y pago de horas extras, para dar cumplimiento a la legislación colombiana y al bienestar de los colaboradores; las horas extras se generan con autorización del líder inmediato y por necesidades puntuales de la Organización.

Política de seguridad y salud en el trabajo La Organización lidera y promueve la cultura del cuidado y autocuidado, comprometiéndose con la implementación y gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo, buscando el mejoramiento continuo, la prevención de accidentes y enfermedades laborales y generando condiciones de trabajo que favorezcan la salud física, mental y emocional de los colaboradores. Como empresa de administración pública, reconocemos la seguridad como un valor de vida, protegemos la integridad de nuestros colaboradores, contratistas, proveedores y visitantes en todos los centros de trabajo, identificando los peligros, evaluando y valorando los riesgos para determinar los controles y destinando los recursos necesarios para la gestión de todos los riesgos, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales aplicables. Todos los niveles de la organización asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, mediante el cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo. Los colaboradores y contratistas tienen la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad. Igualmente, son responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias o contingencias para ellos mismos o para la organización. En nuestra organización la seguridad es intransferible e indelegable en todo momento y en todo lugar. En este sentido se garantiza la entrega de la dotación de calzado y vestido de labor, tanto a los colaboradores que por ley tienen derecho a esta prestación como a los colaboradores que también lo requieran en razón de sus funciones y de la imagen corporativa, dando cumplimiento a la legislación laboral colombiana y a los estándares de



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

☎ 018000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext: 1176 -1159

🌐 www.laceja-antioquia.gov.co

✉ alcaldia@laceja-antioquia.gov.co

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO
COMPROMISO
DESPACHO DEL ALCALDE

seguridad industrial de la organización.

Política de retiro: El equipo de Gestión Humana y Administrativa garantiza que todos los colaboradores, una vez cumplan con los requisitos legales para acceder a la pensión de vejez (semanas cotizadas y edad), realicen el procedimiento establecido para el reconocimiento de dicha pensión. En caso contrario, gestión humana radicará la solicitud de reconocimiento y/o el trámite legal que aplique en nombre del colaborador para garantizar el derecho que éste tiene al goce de la pensión, de acuerdo con la legislación colombiana. La población en edad próxima al retiro será identificada y preparada para asumir un nuevo rol en la sociedad.

Política de gastos de viaje y de desplazamientos El área de Gestión Humana y Administrativa es la responsable de fijar los lineamientos y administrar el proceso de gastos de viaje nacionales, internacionales y desplazamientos que deben efectuar sus colaboradores por motivos laborales y deban trasladarse de su sede habitual de trabajo a otra ciudad o país, sin comprometer la calidad del desplazamiento de los viajeros ni la consecución de los objetivos del viaje y establecer los criterios de gastos razonables para su realización. Cuando un colaborador requiera realizar un viaje de trabajo, la Organización asume los gastos asociados al desplazamiento, alojamiento y alimentación. Cada colaborador es responsable de tramitar las solicitudes requeridas para su viaje y deben ser aprobadas por el líder de área respectivo o por la Presidencia para el caso de viajes internacionales.

ETAPAS DESARROLLO POLÍTICA

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 componentes, de ~~arriba~~ **abajo** el ciclo de vida del servidor público:

1. **Planeación:** Esta inicia el proceso de revisión del marco normativo aplicable al desarrollo del talento humano, el cual incorpora los siguientes aspectos.
2. **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
3. **Permanencia:** 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



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 1176 -1159

🌐 www.laceja-antioquia.gov.co

✉ alcaldia@laceja-antioquia.gov.co

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial

con la entidad.

4. **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.

PLAN DE ACCIÓN

Dado que la presente política se desarrolla a través del cumplimiento del plan estratégico de talento humano y los planes institucionales correspondientes, el plan de acción que compromete cada política aquí establecida tendrá seguimiento desde cada uno de los instrumentos de seguimiento:

Plan de acción del plan estratégico del Talento Humano
Plan de acción del plan institucional anual de incentivos
Plan de acción del plan institucional anual de capacitación
Plan de acción del plan institucional anual de provisión

Evaluar la GETH. Consiste hacer seguimiento a las acciones implementadas y determinar la eficacia de estas. La gestión se evalúa, principalmente, a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG, adicional con los mecanismos establecidos en el Plan estratégico del talento Humano.

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Cronograma de Gestión Estratégica de Talento Humano	Anual	Dirección administrativa- Líder de Talento Humano
Mesa técnica MIPG dimensión 1 y 6	Semestral	Director de Servicios Administrativos
Seguimiento indicador de Eficacia	Anual	Líder de Talento Humano y Lideres de los Procesos
FURAG II	Fechas Establecidas - DAFP	Dirección de Planeación / Líder de Talento Humano



La Ceja del Tambo



LA CEJA NUESTRO
COMPROMISO
DESPACHO DEL ALCALDE

VIGENCIA: Una vez implementada la política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Municipio de La Ceja del Tambo, esta regirá a partir de la promulgación del Acto Administrativo que ordene su implementación.

PRESENTACIÓN

La presente política es presentada por Humberto Gutiérrez Henao, líder talento humano.

APROBACIÓN

La presente política fue aprobada en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Administración Municipal de La Ceja realizado en el mes de diciembre del año 2022.

JULIANA MARÍA VALENCIA LÓPEZ
Presidente
Comité Institucional MIPG

GUSTAVO ADOLFO CARDONA URIBE
Secretario
Comité Institucional MIPG



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5
☎ 018000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 1176 -1159
🌐 www.laceja-antioquia.gov.co
✉ alcaldia@laceja-antioquia.gov.co
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial