
 <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		Fecha: 5-12-2023
	POLÍTICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Página: 1 de 7
Elaboró: Oscar Andrés Muñoz Burgos Técnico Administrativo	Revisó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Aprobó: Consejo Directivo	
Fecha: 25 de junio de 2023	Fecha: 20 de octubre de 2023	Fecha: 5-diciembre-2023	



El Saber como Arma de Vida

POLÍTICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Fecha: 5-12-2023
	POLÍTICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 2 de 7


INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de Colombia en su Artículo 2° establece que “Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo”; en este orden de ideas, para alcanzar este objetivo, en la Estructura de Planificación del Estado Colombiano las entidades públicas se encuentran articuladas y cada una desde su misión de manera independiente pero dentro del sistema deben aportar al desarrollo de la calidad de vida de los habitantes, en el caso particular, los que hacen parte del Instituto Tecnológico del Putumayo.

En este sentido, La presente política se enmarca en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, el cual, 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 los objetivos y resultados. El talento humano, 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.

De esta manera, constituye un conjunto de acciones encaminadas a gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), la normatividad que le rige en materia de personal, las estrategias institucionales que garanticen el derecho fundamental al diálogo, a la concertación como mecanismo para resolver controversias laborales y con ello promover la integridad en el desarrollo de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Finalmente, se encuentra alineada al Direccionamiento Estratégico Institucional con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los procesos y estrategias institucionales que permita el cumplimiento a los objetivos y metas institucionales.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Fecha: 5-12-2023
	POLÍTICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 3 de 7

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer la política de Gestión de Talento Humano que oriente los lineamientos institucionales que fortalezcan el capital humano que se soporta en la gestión del tratamiento del ciclo de vida del servidor público bajo los principios de integridad y legalidad permitiendo el cabal cumplimiento de la Misión y Visión del Instituto Tecnológico del Putumayo.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar estrategias y acciones a través del desarrollo de políticas, planes, programas, normas y procedimientos claros y transparentes para la gestión del ciclo de vida del servidor público, articulados a los lineamientos institucionales, que fortalezcan el talento humano en el Instituto Tecnológico del Putumayo, conforme a la normatividad legal vigente.
- Identificar las necesidades de los trabajadores en la prestación del servicio público, con el fin de establecer las acciones pertinentes en los subsistemas de gestión de personal que permitan crear un ambiente laboral propicio para el desarrollo de las funciones en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Aplicar un enfoque ético en la gestión del talento humano, basado en los principios de integridad y legalidad en todas las prácticas relacionadas con el ciclo de vida del servidor público en la institución.

2. ALCANCE


La presente política aplica para todos los sistemas de gestión, planes, programas, documentos, procesos y procedimientos entre otros que involucre la gestión de Talento Humano, especialmente los relacionados con el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos en el Instituto Tecnológico del Putumayo.

3. DEFINICIONES Y SIGLAS

3.1 DEFINICIONES

- **Ciclo de vida del servidor público:** Hace referencia a toda la trayectoria de la persona que presta sus servicios laborales a una entidad del estado, el cual tiene tres componentes: ingreso, desarrollo y retiro.
- **Desarrollo:** la implementación de las acciones para la GETH son aquellas relacionadas con la permanencia, las situaciones administrativas y la evaluación de los servidores públicos en sus cargos en la búsqueda del mejoramiento de la productividad y la satisfacción a través de actividades de bienestar, capacitación y formación, incentivos, reconocimiento y estímulos entre otras. (Función Pública, 2019)

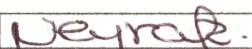
Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional SGC	Firma	
------------	----------------------	-----------------	-------	---

 <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Fecha: 5-12-2023
	POLÍTICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 4 de 7

- **Integridad:** Cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de Políticas Públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. (Función Pública, 2021).
- **Ingreso:** Acciones tendientes a garantizar el mérito a través de la selección y vinculación de funcionarios que cumplan con los requisitos del empleo, además de todas aquellas actividades que hacen parte de este componente como el periodo de prueba, la inducción, evaluación entre otras. (Función Pública, 2019)
- **Políticas de Gestión y Desempeño:** “Se entienden como el conjunto de lineamientos, directrices e instrucciones formulados por las entidades líderes de política para el desarrollo de la gestión y el desempeño institucional de las entidades y organismos del Estado; estas políticas pueden operar a través de planes, programas, proyectos, metodologías o estrategias y pueden contar con instrumentos de recolección de información administrados por una o varias de las entidades líderes (Función Pública, 2018).
- **Retiro:** La realización de acciones en torno a la desvinculación de los servidores públicos, entre las cuales, dependiendo de las situaciones particulares, se realizan programas para pre pensionados, desvinculación asistida. Adicionalmente en esta fase son importantes los análisis sobre las razones de las renuncias del personal, así como también la preservación de los conocimientos adquiridos, por parte de aquellas personas que se van a desvincular de las entidades. (Función Pública, 2019)
- **Talento Humano:** El concepto de Talento Humano, está necesariamente vinculado con el individuo que desempeña un rol en una entidad, con unas responsabilidades y unas expectativas de crecimiento, y en la medida en que hace mejores desempeños, así mismo la organización tiene mejores resultados. También se entiende como la dependencia encargada de administrar a las personas que trabajan en una entidad. (Función Pública, 2021).
- **Valor Público:** “El concepto de valor público se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de Políticas Públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población.” (Función Pública, 2016).
- **Políticas Operacionales:** Son las Políticas establecidas por los líderes de proceso y de calidad para el funcionamiento de la entidad, apuntando a lineamientos en términos del ciclo PHVA (ESAP, 2017)

3.2 SIGLAS

- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- **ESAP:** Escuela Superior de Administración Pública
- **FURAG:** Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional SGC	Firma	
------------	----------------------	-----------------	-------	---



MACROPROCESO: ESTRATÉGICO	Versión: 01
PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Fecha: 5-12-2023
POLÍTICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 5 de 7

- **GETH:** Gestión Estratégica de Talento Humano
- **GTH:** Gestión de Talento Humano
- **ITP:** Instituto Tecnológico del Putumayo
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- **SGC:** Sistema de Gestión de la Calidad


4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015;** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. - Sector de Función Pública
- **Decreto 1499 del 11 de septiembre 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
- **Decreto 612 del 4 de abril 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
- **Resolución No. 0528 del 23 diciembre 2021;** Por la cual se adopta la política de Gestión de Talento Humano del Instituto Tecnológico del Putumayo.
- **Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión;** DAFP, marzo de 2023. Versión 5
- **MIPG Unidad Didáctica Dimensión 1. Talento Humano;** ESAP 2021
- **Valores del Servicio Público Código de integridad**
- **Normas Institucionales Vigentes,** en especial el Proyecto Educativo Institucional, Manual de Calidad, Estatuto Docente, Estatuto General y demás normas que regulen la labor administrativa y docente.

5. CONDICIONES GENERALES

El desarrollo de la Política de Gestión de Talento Humano a través de los diferentes planes, programas, documentos, procesos y procedimientos entre otros, debe garantizar el cumplimiento de la normatividad legal vigente y primar el respeto a los principios y valores que deben prevalecer en los servidores públicos en el desarrollo de sus funciones y sus actuaciones institucionales.

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional SGC	Firma	
------------	----------------------	-----------------	-------	--

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO	Versión: 01 Fecha: 5-12-2023
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	POLÍTICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 6 de 7

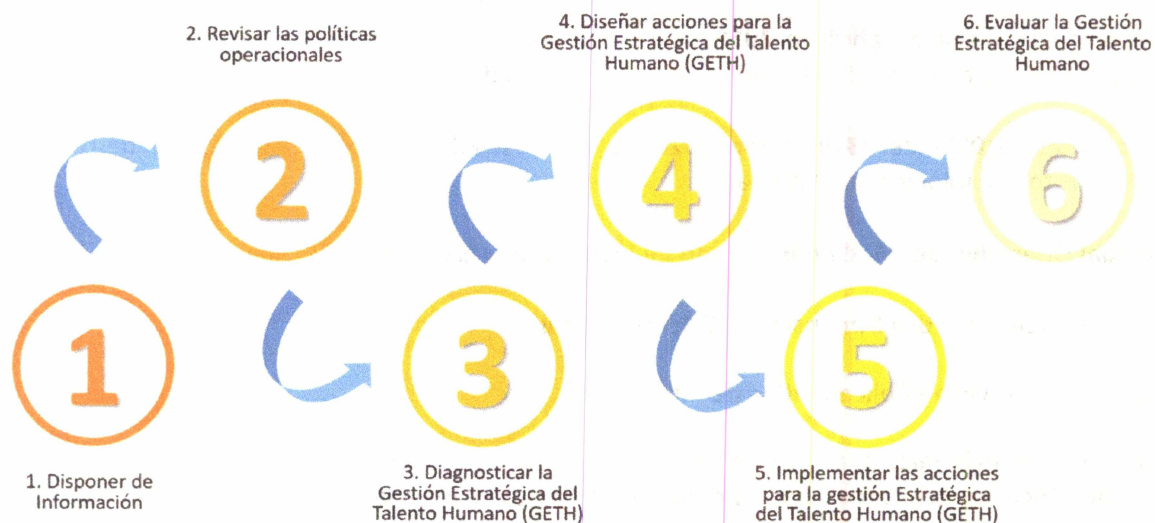
6. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

Política de Gestión del Talento Humano del Instituto Tecnológico del Putumayo

El Instituto Tecnológico del Putumayo reconoce al talento humano como el capital más importante para alcanzar el logro de los objetivos institucionales; en este sentido, las acciones realizadas dentro de la gestión de personal están orientadas a garantizar los medios, las herramientas y las oportunidades para que los colaboradores de la institución, dentro del ciclo de vida del servicio público, desarrolle sus capacidades personales y de trabajo en equipo, fundamentadas en el afianzamiento de los valores y la cualificación de las competencias, en un ambiente que garantice su protección, bienestar, integridad y remuneración; estas condiciones permitirán prestar un servicio articulado a la misión de la entidad, aportando desde su labor a la formación integral de ciudadanos y a la construcción de una sociedad más justa.

Implementación de la política:


EL ITP se articula a los lineamientos establecidos por el MIPG, para el desarrollo de esta política y se definen las siguientes etapas:



Fuente: ITP basado en MIPG Unidad Didáctica Dimensión 1. Talento Humano; ESAP 2021

- 1. Disponer de Información:** Recolectar los datos más relevantes frente al direccionamiento estratégico y el Talento Humano en especial: Documentar la información estratégica institucional, Caracterizar a los Servidores Públicos en una Base de Datos, Caracterizar los empleos, Conocer los intereses y necesidades en bienestar, capacitación y seguridad, y salud en el trabajo.
- 2. Revisar las políticas operacionales:** Crear, revisar y ajustar políticas operacionales inherentes a la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional SGC	Firma	
------------	----------------------	-----------------	-------	---

 <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Fecha: 5-12-2023
	POLÍTICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 7 de 7

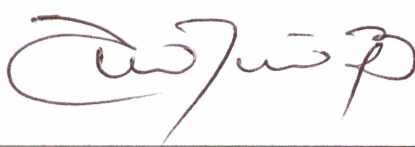
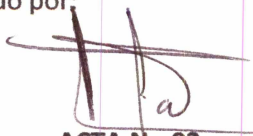
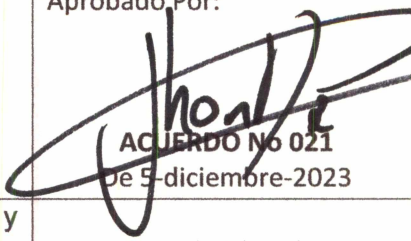
3. **Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH):** Identificar las acciones de mejora en relación con el talento humano aplicando la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)
4. **Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH):** Construir el Plan de Acción que oriente la GETH alineado al Direccionamiento Estratégico Institucional de la Entidad que contenga las actividades que se deben desarrollar para lograr los objetivos propuestos que integren los planes, programas, documentos, procesos y procedimientos entre otros, que involucre la gestión de Talento Humano.
5. **Implementar las acciones para la gestión Estratégica del Talento Humano (GETH):** Implementar las acciones definidas en cada uno de los componentes del ciclo de vida del servidor público.
6. **Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano:** Aplicar el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) como instrumento que permita realizar la evaluación del Sistema de Gestión de Talento Humano; 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 (Función Pública, 2021).

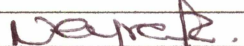
7. FORMATOS

- Formato de Presentación Políticas Institucionales ITP
- Matriz GETH

8. HISTORIAL DE CAMBIOS

No. DE REVISIÓN	SECCIÓN DEL CAMBIO REALIZADO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO REALIZADO	FECHA DE APROBACIÓN	VERSIÓN OBSOLETA	VERSIÓN VIGENTE
1	N/A	N/A	5-diciembre-2023	N/A	1

Elaborado por: 	Revisado por:  ACTA No 02 Reunión 20-octubre-2023	Aprobado Por:  ACUERDO No 021 De 5-diciembre-2023
Oscar Andrés Muñoz Burgos Técnico Administrativo GTH	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Consejo Directivo

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional SGC	Firma	
------------	----------------------	-----------------	-------	---



IES Viglada por
Educación

CONSEJO DIRECTIVO
Página 1 | 2

ACUERDO No. 021
(DICIEMBRE 05 DE 2023)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO "

EL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO, en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y

CONSIDERANDO QUE

El Instituto Tecnológico del Putumayo, es una institución pública de educación superior, creada mediante ley 65 de 1989 como establecimiento público, de carácter Académico del orden Departamental, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscrito al departamento del Putumayo.

La ley 30 de 1992, en su artículo 29, literal a) establece que las instituciones de educación superior tendrán autonomía para darse y modificar sus estatutos.

De acuerdo al literal a) del artículo 17 del Estatuto General es función del Consejo Directivo definir las políticas Académicas y Administrativas, la planeación institucional, los planes y programas acordes al Plan de Desarrollo Institucional, Plan de desarrollo Departamental y al Plan Nacional de Desarrollo.

El literal a) del artículo 2.5.3.2.3.1.7 del Decreto 1330 de 2019, establece dentro de las condiciones institucionales de calidad el desarrollo de políticas y mecanismos para atraer, desarrollar y retener el talento humano acorde con la misión.

Enmarcados en la normatividad vigente proferida por el Ministerio de Educación Nacional, los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación, en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual, 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 logro de los objetivos, resultados y en virtud del mejoramiento continuo se adopta la Política de Gestión del Talento Humano del Instituto Tecnológico del Putumayo.

La Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), reunida en París del 21 de octubre al 12 de noviembre en su 29ª reunión, reafirmo la obligación de los Estados de impartir educación para todos en cumplimiento de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), en este sentido reconoce la función decisiva que desempeña el personal docente de la enseñanza superior en el avance de ésta, así como la importancia de su contribución al progreso de la humanidad y de la sociedad moderna y su responsabilidad por promover en la sociedad el respeto de los derechos culturales, económicos, sociales, civiles y políticos de todos los pueblos, considerando que sólo se puede disfrutar del derecho a la educación, la enseñanza y la investigación en un ambiente de libertad y



autonomía académicas de las instituciones de enseñanza superior y que la libre comunicación constituye la mejor garantía de la precisión y la objetividad de la formación académica y la investigación.

En ese contexto, la Política de Gestión del Talento Humano del Instituto Tecnológico del Putumayo, ha sido sometida a un proceso riguroso de revisión y mejora continua, asegurando la calidad y pertinencia requerida involucrando profesionales idóneas para garantizar la adecuación de los contenidos y enfoques.

Adicionalmente, se ha realizado la socialización de la política de Gestión del Talento Humano ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, permitiendo la retroalimentación valiosa de parte de esta instancia. Las revisiones, discusiones y aportes del comité han contribuido significativamente a la mejora y refinamiento del contenido técnico del documento.

De acuerdo con los párrafos precedentes, es necesario aprobar la Política de Gestión del Talento Humano del Instituto Tecnológico del Putumayo, para garantizar la gestión adecuada de los recursos humanos, el logro de objetivos institucionales y la creación de un entorno de trabajo favorable para su personal.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA

ARTICULO PRIMERO. Adoptar la Política de Gestión del Talento Humano del Instituto Tecnológico del Putumayo, la cual se anexa y hace parte integral del presente acuerdo.


ARTÍCULO SEGUNDO: La Implementación y la Reglamentación de la Política de Gestión del Talento Humano la establecerá el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto Tecnológico del Putumayo.

ARTÍCULO TERCERO: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Mocoa Putumayo, a los cinco (05) días del mes de diciembre del año dos mil veintitrés (2023)


JHON DAVID OSPINA GIRALDO
Presidente Consejo Directivo


NILSA ANDREA SILVA CASTILLO
Vicerrectora Académica