



El Saber como Arma de Vida

Resolución No. 0528 del 23 de diciembre de 2021

IES Vigilada por:



La educación  
es de todos

Mineducación

RECTORÍA

Página 1 | 3

**RESOLUCIÓN No. 0528  
(DICIEMBRE 23 DE 2021)**

**“Por la cual se adopta la Política de Gestión de Talento Humano del Instituto Tecnológico del Putumayo”**

EL RECTOR 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. Surge en el territorio putumayense como respuesta a una necesidad académica de profesionalización, con capacidad de compromiso frente a las propuestas idóneas de desarrollo regional, en un proceso formativo para que se consoliden los discursos y responsabilidades en torno a la tarea histórica que debemos asumir.

El Instituto Tecnológico del Putumayo como entidad regida por las normas del derecho público y directrices de la ley 30 de 1992, tiene el deber legal y constitucional de asumir las responsabilidades que le atañen en su campo específico de acción, según lo previsto en la Constitución, las leyes y demás normas que lo regulan y a las cuales está sujeto el accionar del servidor público, con el fin de que ello redunde en el beneficio de los administrados y refleje, a la vez, la buena marcha de la administración.

El Decreto 1499 de 2017, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, creado por el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual articula el nuevo Sistema de Gestión, el cual integra los sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno, con el objetivo principal de consolidar, en un solo, todos los elementos requeridos para que las instituciones públicas realicen sus funciones de manera eficiente y transparente.

Una de las dimensiones que integra el MIPG es la de talento humano, la cual tiene el objetivo de orientar y brindar herramientas a las entidades públicas para la adecuada gestión del ciclo del servidor público, en relación a las necesidades y prioridades de la entidad.

De las 17 políticas de Gestión y Desempeño Institucional definidas en MIPG la política de talento humano (3), es aplicable y obligatoria a todas las entidades públicas, dado que integra elementos esenciales de los sistemas de desarrollo administrativo, Sistema de Gestión de la Calidad y el Sistema de control interno a través del Modelo Estándar de Control Interno MECI, y en cumplimiento de los lineamientos de la Ley 87 de 1993.



El Saber como Arma de Vida

Resolución No. 0528 del 23 de diciembre de 2021

IES Vigilada por:



La educación  
es de todos

Mineducación

RECTORÍA

Página 2 | 3

De acuerdo a lo anterior, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

El Instituto Tecnológico del Putumayo, en cumplimiento del artículo 2.2.22.3.4. y el artículo 2.2.22.3.9. del Decreto 1499 de 2017, adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión mediante la Resolución No. 234 del 29 de abril de 2019.

En la resolución No. 015224 del 24 de agosto de 2020 *“por la cual se establecen los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de carácter institucional reglamentadas en el Decreto 1075 de 2015, modificado por el Decreto 1330 de 2019, para la obtención y renovación del registro calificado”*, expedida por el Ministerio de Educación Nacional, en su artículo 41 reglamenta que para la gestión del talento humano la institución debe establecer políticas y procesos institucionales para atraer, vincular, desarrollar, evaluar, retener y desvincular el talento humano.

En ese contexto, es necesario fortalecer el Talento Humano del Instituto Tecnológico del Putumayo, mediante políticas, procedimientos, planes y programas que permitan el desarrollo de capacidades grupales e individuales tendientes a mejorar los niveles de desempeño en los servidores que prestan su servicio a la institución, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público, por lo que se requiere adoptar la política de Gestión del Talento Humano.

En cumplimiento de lo anterior, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto Tecnológico del Putumayo, aprobó la POLITICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO como consta en acta de comité del 23 de diciembre de 2021.

Por lo anteriormente expuesto.

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** ADOPTAR la Política de Gestión de Talento Humano del Instituto Tecnológico del Putumayo, de acuerdo a los lineamientos establecidos en el documento que hace parte integral del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** ENCARGAR a La Vicerrectoría Administrativa con el apoyo del Área de Talento Humano la responsabilidad de la socialización, divulgación, implementación, seguimiento y evaluación de la política, por medio de la cual se evidencia el compromiso de la Institución para su cumplimiento.



El Saber como Arma de Vida

Resolución No. 0528 del 23 de diciembre de 2021

IES Vigilada por:



La educación  
es de todos

Mineducación

RECTORÍA

Página 3 | 3

**ARTÍCULO TERCERO:** ORDENAR el cumplimiento de la Política de Gestión de Talento Humano a todos los funcionarios y contratistas del Instituto Tecnológico del Putumayo - ITP.

**ARTÍCULO CUARTO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

### COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


Dada Mocoa Putumayo, a los veintitrés (23) días del mes de diciembre del año dos mil veintiuno (2021).

MIGUEL ÁNGEL CÁNCHALA DELGADO  
Rector

Elaboró: Ana Mirian Camacho B. - Contratista SGC *ACB*  
Neyra Nelly López V. - Contratista SGC *NLP*

Revisó: Gladis Valencia - Contratista Apoyo jurídico REC *G*  
Norbey Iván Villota S. - Vicerrector Administrativo




 <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23-12-2021
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 1 de 28
<b>Elaboró:</b> Brigitte Karolina Aguirre L. – Anneette Morales Técnico Administrativo Coordinación Académica - Contratista SG SST  <b>Fecha:</b> 14 de diciembre de 2021	<b>Revisó:</b> Norbey Iván Villota Solís Vicerrector Administrativo  <b>Fecha:</b> 14 de diciembre de 2021	<b>Aprobó:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño  <b>Fecha:</b> 23 de diciembre de 2021



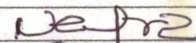

El **Saber** como **Arma** de **Vida**


# POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 23-12-2021
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 2 de 28

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN	4
1. OBJETIVOS	5
1.1 OBJETIVO GENERAL	5
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
2. ALCANCE	5
3. RESPONSABLES	6
4. DEFINICIONES Y SIGLAS	6
4.1 DEFINICIONES	6
4.2 SIGLAS	11
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	11
6. DESARROLLO DEL CONTENIDO	15
6.1. ENFOQUE GENERAL DE LA POLÍTICA	15
6.2. PRINCIPIOS GENERALES	16
6.3. POLÍTICA DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	16
6.4. POLÍTICA DE DIAGNÓSTICO Y PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO	17
6.5. POLÍTICA DE ATRACCIÓN, SELECCIÓN Y VINCULACIÓN	17
6.6. POLÍTICA DE COMPENSACIÓN E INCENTIVOS	18
6.7. POLÍTICA DE BIENESTAR, CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL	19
6.8. POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO	20
7. ACCIONES A EJECUTARSE EN EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA	22
7.1. ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA POLÍTICA	22
7.2. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN	23
7.3. HERRAMIENTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	26
7.4. SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	27

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23-12-2021
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 3 de 28

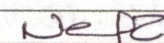
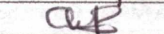
## INTRODUCCIÓN


El Instituto Tecnológico del Putumayo, comprometido con el desarrollo institucional y la mejora continua, adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG y estableció el Comité Institucional de Gestión y Desempeño a través de la Resolución interna No. 0344 del 15 de mayo de 2018 actualizada por la resolución interna No. 0234 de 29 de abril de 2020.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, es un marco de referencia que permite a las entidades públicas, dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar su gestión, se encuentra compuesto por 11 entidades, 7 dimensiones y 17 políticas. Una de las siete (7) Dimensiones que integra el MIPG, es la Dimensión de Talento Humano, concibiéndolo como uno de los activos más importantes con los que cuentan las entidades, siendo este un factor que facilita la gestión y el logro de los objetivos enmarcados en los valores del servicio público, contribuyendo al cumplimiento de la misión estatal, atendiendo los planes de desarrollo y resolviendo las necesidades y demandas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Es así, como a través de esta política se 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), de acuerdo a las estrategias institucionales. De tal manera que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos, el desempeño individual y a mantener entre los funcionarios un nivel de satisfacción y de capacitación adecuados.

Para su ejecución se tendrán en cuenta el MIPG, en relación a la Dimensión de Gestión del Talento Humano del ITP, las diferentes políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir en el ejercicio de la Función Pública en Colombia.

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	<p>Versión: 01</p> <p>Fecha: 23-12-2021</p>
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 4 de 28

### JUSTIFICACIÓN

De acuerdo a su naturaleza, el Instituto Tecnológico del Putumayo está sujeto a la aplicación de los lineamientos establecidos para la administración del empleo público contenidos en la Ley 909 de 2004, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1227 de 2005, el Decreto 1072 de 2015, el Decreto 1499 de 2017, los cuales señalan la obligación de las entidades públicas de diseñar, planear e implementar los sistemas de estímulos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo.

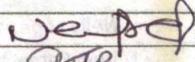
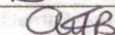
En el artículo 2.2.22.3.3 del Decreto 1083 de 2015 establece los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, entre ellos prevalecen numerales 1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas y el Numeral 3. Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.

El Gobierno Nacional, a través del Decreto 1499 de 2017 y el Manual Operativo de MIPG establece que se debe formular e implementar la política de Gestión del Talento humano en las entidades públicas.


En cumplimiento de lo anterior, se hace necesario formular la política de gestión del talento humano con el compromiso de establecer las mejores prácticas que permitan elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del ITP en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Además, el Instituto Tecnológico del Putumayo, considerando el personal como la base y pilar fundamental para el fortalecimiento de los procesos académicos- administrativos, requiere de la definición de políticas claras, dinámicas y de mejora continua para el desarrollo Institucional y consolidación de un talento humano competente.

Es así como, el Instituto Tecnológico del Putumayo – ITP – como entidad pública de orden territorial y en cumplimiento de sus funciones públicas, formula, aprueba, implementa y difunde esta política de gestión del talento humano en concordancia con la normatividad legal vigente, como una guía normativa que transmite estrategias para la ejecución de buenas prácticas y estrategias de gestión humana que han sido y vienen siendo utilizadas en términos del cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución y su incidencia en las personas, en su desarrollo y en sus labores.

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	



 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	<p>Versión: 01</p> <p>Fecha: 23-12-2021</p>
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 5 de 28

## 1. OBJETIVOS

### 1.1 OBJETIVO GENERAL

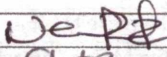

Gestionar condiciones óptimas de trabajo, a través de las estrategias establecidas en cada una de las etapas del ciclo de vida laboral, para lograr un eficiente desempeño de los servidores públicos en el cumplimiento de los proyectos misionales que tiene a cargo la institución.


### 1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas, para un óptimo rendimiento.
- Garantizar las condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los empleados del ITP y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimientos (incentivos), esparcimiento e integración, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los empleados.
- Garantizar las condiciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo del personal académico y administrativo.
- Promover la cultura del servicio público y compromiso institucional en todos los servidores públicos del Instituto Tecnológico del Putumayo.
- Gestionar la vinculación, permanencia y retiro del talento humano del Instituto Tecnológico del Putumayo.
- Desarrollar un sistema de evaluación como instrumento de mejoramiento del personal, articulado al desempeño organizacional.
- Optimizar procedimientos y trámites del sistema de remuneración.
- Administrar el soporte documental de la gestión del talento humano.

## 2. ALCANCE

La Gestión del Talento Humano se dirige a los funcionarios de la planta del Instituto Tecnológico del Putumayo; sede, subsele y ampliaciones, inicia con el fortalecimiento del recurso humano y finaliza con el seguimiento de las actividades desarrolladas.

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23-12-2021
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 6 de 28

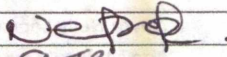

### 3. RESPONSABLES


- Vicerrectoría Administrativa
- Oficina de Talento Humano

### 4. DEFINICIONES Y SIGLAS

#### 4.1 DEFINICIONES

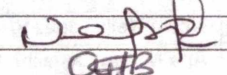
- **Acto Administrativo:** Acto jurídico cuyas características principales son que constituyen una manifestación o declaración de voluntad, unilateral, potestativa y ejecutoria, que tiene por objeto crear, reconocer, modificar o extinguir una situación jurídica individual.
- **Atracción de personal:** Conjunto de métodos y procedimientos dirigidos a captar los mejores candidatos potenciales a nuestros procesos de admisión de personas.
- **Accidente de trabajo:** Ley 1562 de 2012(Sistema General de Riesgos Laborales) en su art. 3 define: Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
- **Capacitación:** Es el 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, dirigidos a prolongar y a completar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio
- **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. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.
- **Clima organizacional:** Forma como el servidor público percibe su relación con el ambiente de trabajo y que determina su comportamiento dentro de la entidad.
- **Comisión nacional del servicio civil- CNSC:** Es un órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público.
- **Comité institucional de gestión y desempeño:** Es un órgano rector, articulador y ejecutor, a nivel institucional, de las acciones y estrategias para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG.


Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 23-12-2021
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 7 de 28

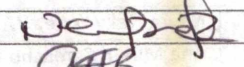
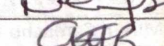
- **Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo:** Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa.
- **Competencias:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos 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.
- **Departamento administrativo de la función pública:** Entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.
- **Desarrollo organizacional:** Estrategia que utiliza procesos de grupo para centrarse en la totalidad de la organización a fin de producir cambios planeados.
- **Encargo:** Situación administrativa de un funcionario mediante la cual se designa temporalmente para asumir total o parcialmente las funciones de un empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.
- **Empleo público:** 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.
- **Estudio 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, dependencia o entidad.
- **Evaluación de desempeño laboral:** Es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período 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.
- **FURAG:** Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión, es una herramienta en línea para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales.
- **Gestión del talento humano:** Es un conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores.


En otras palabras, esta práctica se basa en la obtención de mejores resultados en una organización con la colaboración de cada uno de los empleados de manera que se logre la ejecución de la estrategia logrando un balance entre el desarrollo profesional de los colaboradores, el enfoque humano y el logro de metas organizacionales.

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

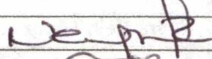

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23-12-2021
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 8 de 28


- **Incentivos:** Reconocer el desempeño en niveles de excelencia
- **Inducción:** Proceso de integración a la cultura organizacional o también denominado de acogida, incorporación o acomodamiento, permite al empleado sociabilizarse de mejor manera con su nuevo entorno.
- **Lista de elegibles:** Es el resultado de un concurso de mérito que mediante acto administrativo establece los candidatos que aprobaron las fases del proceso de selección en estricto orden de méritos.
- **Manual de funciones:** Es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el ejercicio de los mismos. Se constituye, entonces, en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo.
- **Meritocracia:** Sistema de gobierno en el que el poder lo ejercen las personas que están más capacitadas según sus méritos.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Se define como un 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.
- **Modelo Estándar de Control Interno:** Sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.
- **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 institucional de capacitación – PIC:** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento 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 establecidos en una entidad pública.
- **Plan de emergencias:** Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

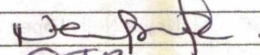
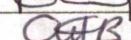
 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23-12-2021
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 9 de 28


- Período de prueba:** Se entiende por periodo de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El periodo de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.
- Procesos de formación:** Aquellos que tiene por objetivo específico desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basados en los principios que rigen la función administrativa.
- Provisional:** Forma de proveer un empleo cuando existe vacancia temporal, por el tiempo que dura la situación administrativa que genera la separación temporal del funcionario que ostenta el cargo, cuando no es posible proveerlo mediante encargo con servidores públicos de carrera administrativa, incluyendo empleos que se encuentren vacantes temporalmente mientras se produce la calificación del período de prueba de un funcionario ascendido.
- 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 empleado, 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.
- Programa 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.
- Programa de seguridad y salud en el trabajo:** Es el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.
- Programa reinducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos de la organización. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.
- Seguridad y salud en el trabajo – SG- SST:** Conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores, previniendo alteraciones de la salud generadas por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.
- SIGEP:** Sistema de información y gestión de empleo público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos.

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23-12-2021
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 10 de 28

- **Sistema de Gestión de la Calidad- SGC:** Es una herramienta que permite a cualquier organización planear, ejecutar y controlar las actividades necesarias para el desarrollo de la misión, a través de la prestación de servicios con altos estándares de calidad, los cuales son medidos a través de los indicadores de satisfacción de los usuarios.
- **Talento humano:** Refiere a la persona inteligente o apta para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, y que tiene la capacidad de resolver problemas dado que posee las habilidades, destrezas y experiencia necesaria para ello; apta, en el sentido que puede operar competentemente en una determinada actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.
- **Reinducción:** Proceso de reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.
- **Retención de personal:** Son aquellas prácticas administrativas orientadas a “no dejar ir” a individuos ubicados en cargos claves dentro de la empresa, sin embargo; se evidencia en la realidad, que en ocasiones debe retenerse el personal no solo de cargos importantes, sino aquellos que llevan una larga trayectoria en la organización que les ha permitido adquirir conocimiento implícito acerca del funcionamiento de la misma, y que representaría gran pérdida de capital para la organización.
- **Retiro del servicio:** Implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce: Por declaratoria de insubsistencia de nombramiento, renuncia regularmente aceptada, supresión del empleo, invalidez absoluta, edad, derecho a pensión de jubilación, destitución, abandono del cargo, revocatoria de nombramiento y muerte.
- **Riesgos profesionales:** Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.
- **Vinculación:** Es el proceso mediante el cual se reclutan, seleccionan e ingresan personas a una organización, mediante determinadas técnicas o fases.
- **Vacancia definitiva:** Para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente: por renuncia regularmente aceptada, por declaratoria de insubsistencia, por destitución, por revocatoria del nombramiento, por invalidez absoluta del empleado que lo desempeña, por retiro del servicio civil con pensión de jubilación o de vejez, o ascenso.
- **Vacancia temporal:** Para efectos de su provisión se considera que un empleo está vacante temporalmente cuando quien lo desempeña se encuentra en: Vacaciones, licencia, comisión, prestando servicio militar y en los casos de suspensión en el ejercicio del cargo.

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	



 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23-12-2021
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 11 de 28


#### 4.2 SIGLAS

- **CCL:** Comité de convivencia laboral
- **CNSC:** Comisión Nacional del Servicio Civil
- **COPASST:** Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- **FURAG:** Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión
- **GTH:** Gestión de Talento Humano
- **ITP:** Instituto Tecnológico del Putumayo
- **NTC:** Norma Técnica Colombiana
- **MECI:** Modelo Estándar de Control Interno
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- **PIC:** Plan Institucional de Capacitaciones
- **P y PR:** Programas de promoción y prevención realizados
- **SGC:** Sistema de Gestión de la Calidad
- **SG-STT:** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- **SIGEP:** Sistema de Información y Gestión del Empleo Público
- **PDI:** Plan de Desarrollo Institucional

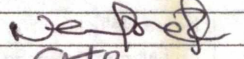
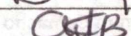
#### 5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- **Constitución Política de Colombia**, artículo 69 que consagra la autonomía universitaria, desarrollada en la Ley 30 de 1992 donde se establece de igual manera la autonomía académica, administrativa y financiera de las Universidades Públicas.
- **Ley 65 del 11 de diciembre de 1989:** Por la cual se crea el Instituto Tecnológico del Putumayo
- **Ley 4 del 18 de mayo de 1992;** Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros de Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.
- **Ley 30 del 28 de diciembre de 1992;** Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.
- **Ley 87 del 29 de noviembre de 1993;** Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 190 del 06 de junio 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.


Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23-12-2021
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 12 de 28

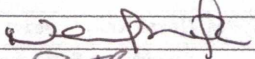

- **Ley 443 del 1 de junio de 1998;** Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 489 del 29 de diciembre de 1998;** Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, 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 734 del 05 de febrero de 2002;** Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004;** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1010 del 23 de enero de 2006;** Por medio de la cual se adoptan 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;** Por la cual se dictan 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 1562 del 11 de julio de 2012;** Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- **Ley 1712 del 6 de marzo 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.
- **Decreto 2400 del 19 de septiembre de 1968;** Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1950 del 24 de septiembre de 1973;** Por el cual se reglamentan los Decretos-Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración de personal civil.
- **Decreto 1042 del 7 de junio de 1978;** Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1295 del 22 de junio de 1994;** Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- **Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998;** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.


Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	



 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23-12-2021
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 13 de 28

- **Decreto 861 del 11 de mayo de 2000;** Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de las entidades del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto Ley 760 del 17 de marzo de 2005;** Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
- **Decreto 785 del 17 de marzo de 2005;** Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
- **Decreto 1227 del 21 de abril de 2005;** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- **Decreto 2539 del 22 de julio 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 de 2005.
- **Decreto 4665 del 29 de noviembre de 2007;** Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de formación y capacitación para los servidores públicos.
- **Decreto 19 del 10 de enero de 2012;** Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
- **Decreto 2482 del 3 de diciembre de 2012;** Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- **Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015;** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015;** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- **Decreto 484 del 24 de marzo de 2017;** Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 648 del 19 de abril de 2017;** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentaria Único del Sector de la 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.

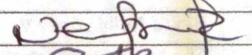
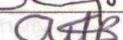
Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	


 <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	<b>Versión:</b> 01 <b>Fecha:</b> 23-12-2021
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>Página:</b> 14 de 28

- **Decreto 612 del 04 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.
- **Decreto 815 del 8 de mayo de 2018;** Se modifica el Decreto 1083 de 21015, único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- **Decreto 1800 de octubre de 2019;** Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
- **Resolución 312 del 2019;** Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- **Resolución 426 del 29 de junio de 2018;** Por la cual se crea el Sistema de Gestión de Talento Humano del Instituto Tecnológico del Putumayo.
- **Resolución No. 132 del 26 de marzo de 2019;** Por el cual se unifica y actualiza el Manual Específicos de funciones y de competencias laborales para los empleados de planta de personal el Instituto Tecnológico del Putumayo.
- **Resolución No. 0234 del 29 de abril de 2019;** Por la cual se actualiza la Resolución No. 0344 del 15 de mayo de 2018 por medio de la cual se adopta el modelo Integrado de Planeación y Gestión y se conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto Tecnológico del Putumayo.
- **Acuerdo No. 010 del 1 de agosto de 2003,** Estatuto Docente, modificado por el acuerdo No. 05 de agosto 4 de 2017.
- **Acuerdo No. 021 del 31 de octubre de 2005,** Estatuto General, modificado por el acuerdo No. 12 del 20 de diciembre de 2017.
- **Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010 CNSC;** Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- **Acuerdo 176 del 11 de septiembre de 2012 CNSC;** Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo 137 de 2010 y se dictan otras disposiciones".

**Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018 CNSC;** Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

- **Anexo Técnico Acuerdo 617 del 26 de noviembre de 2020;** Tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 23-12-2021
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 15 de 28

- Norma Técnica Colombiana NTC – ISO 9001: 2015; Sistemas de Gestión de la Calidad.

## 6. DESARROLLO DEL CONTENIDO

### 6.1. ENFOQUE GENERAL DE LA POLÍTICA

El enfoque de la gestión de Talento Humano del Instituto Tecnológico del Putumayo, se plantea desde el convencimiento que la adecuada prestación de los servicios es el resultado del escenario laboral académico y administrativo de la institución.

Para lograr la construcción y consolidación de la calidad académica y la mejora continua de la prestación de los servicios, las personas al servicio del Instituto Tecnológico del Putumayo, constituyen el factor clave y esencial para lograrlo, de ahí que se adopta la política de Gestión de Talento Humano, como una política orientadora y facilitadora para la ejecución de tres grandes ejes así:

#### 1. Planeación del Talento Humano

Entendida desde la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los empleados, determinando las necesidades actuales y futuras, definiendo planes y programas específicos del personal.

#### 2. Gestión del Desempeño y Desarrollo

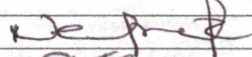
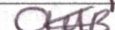
Se hace mediante la planificación, establecimiento de metas y compromisos, seguimiento, la revisión y evaluación organizativa, funcional, de equipo y el desempeño individual.


#### 3. Gestión de Relaciones Humanas y Sociales

Comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus empleados en torno a las políticas y prácticas de personal (relaciones laborales individuales y colectivas, seguridad y salud en el trabajo, bienestar social, cultura y clima organizacional y comunicación interna).

La Oficina de Talento humano, debe contar con un sistema de información de personal automatizado que permita mantener la información actualizada en relación con: datos personales, vinculación, formación, experiencia fuera y dentro de la entidad, ubicación laboral discriminando la dependencia a la que el personal se encuentra adscrito, el área o proceso en que se desempeña y demás novedades desde el ingreso hasta su retiro. El sistema de información o aplicativo, también debe permitir la administración de la planta de cargos, manteniendo actualizada la necesidad de cargos en cada uno de los procesos y la distribución de los mismos; con el fin de facilitar la toma de decisiones desde parámetros técnicos en acciones como traslados, planes estratégicos de rotación, gestión del conocimiento, entre otros.

La política de Gestión de Talento Humano ratifica el compromiso de la institución con el mejoramiento continuo, fortaleciendo su talento humano, con las condiciones de bienestar, mejoras de calidad de vida laboral, la cultura y el clima organizacional. Consolida un entorno y las condiciones propicias para la satisfacción de las expectativas

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23-12-2021
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 16 de 28

académicas y laborales, de las necesidades de reconocimiento y relacionamiento de cada uno de los servidores públicos, docentes y contratistas.

## 6.2. PRINCIPIOS GENERALES

Los principios primordiales que inspiran la política de Gestión del Talento Humano del Instituto Tecnológico del Putumayo, son:

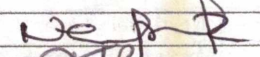

- **Igualdad:** El desarrollo de las actividades de Talento Humano se basará en las normas y políticas internas y externas aplicables al personal académico - administrativo en ejecución de cada uno de los procedimientos, sin exclusión, discriminación o marginación por razón de sexo, categoría, etc.
- **Planificación:** Aplicación de sistemas de integración, coordinación y gestión que garanticen la eficacia y la eficiencia.
- **Participación:** El diálogo permanente con la alta dirección, gestores y líderes de procesos institucionales, personal académico - administrativo del ITP.
- **Cooperación y colaboración:** Optimizar los esfuerzos en la consecución de los objetivos, reforzando la colaboración y cooperación entre los diferentes procesos, dependencias, unidades de gestión y personal académico - administrativo.
- **Comunicación:** Establecimiento de canales de comunicación, internos y externos, que permitan disponer y compartir información entre el personal académico – administrativo aprovechando las nuevas tecnologías.
- **Compromiso y responsabilidad:** Compromiso permanente y activo de los responsables de las unidades de gestión y el personal académico - administrativo.


## 6.3. POLÍTICA DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

La política de desarrollo del talento humano del Instituto Tecnológico del Putumayo, contempla las directrices que orientan el desarrollo de las habilidades y conocimientos del talento humano, que permita apropiarse la Misión e implementar el PDI.

El desarrollo de las organizaciones se logra a través de su talento humano y debe apuntar hacia la consecución de conocimientos y habilidades estratégicas.

Al ingreso a la institución las habilidades y conocimientos no son uniformes, por ello, se establecen planes de capacitación dirigidos al personal docente y administrativo para alcanzar un desarrollo colectivo que garantice habilidades a nivel institucional que permita el desarrollo de proyectos, programas y actividades para el fortalecimiento y avance institucional.

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	<p>Versión: 01</p> <p>Fecha: 23-12-2021</p>
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 17 de 28

#### 6.4. POLÍTICA DE DIAGNÓSTICO Y PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

La planeación del talento humano, es el proceso mediante el cual la institución en función de sus objetivos, proyecta y suple sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la entidad.

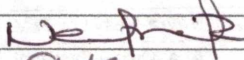

La Vicerrectoría Administrativa del Instituto Tecnológico del Putumayo (ITP) a través de la oficina de Talento Humano en coordinación con todas las dependencias debe realizar la autoevaluación anual, basada en el conocimiento, desempeño ético, cargas laborales, competencias y pertinencia de todos los servidores públicos, ajustado a las necesidades de cada proceso. Del resultado del autodiagnóstico anual se deberá implementar el Plan Estratégico de Talento Humano el cual deberá contener objetivos y proyectos concretos para la mejora continua en materia de gestión de personal. Se establece el enfoque y las premisas, así como la misión, visión y valores que guiarán las actuaciones a nivel institucional. Amparado en el plan de desarrollo de la institución. Los coordinadores de cada una de las dependencias deben aportar la información requerida para la consolidación del mismo.




Fuente: ITP, 2021

#### 6.5. POLÍTICA DE ATRACCIÓN, SELECCIÓN Y VINCULACIÓN

La incorporación de personal, la creación de nuevos empleos, o modificación a la planta de cargos y de personal, se basa en la aplicación de los principios de racionalización y optimización de los recursos del estado y estarán sujetas a consulta y previa autorización, cuando haya lugar de los entes asignados para esta función en el orden Nacional y Territorial (CNSC, DAFP y Gobernación del Putumayo). Su cumplimiento está a cargo de la oficina de Planeación Institucional. El jefe de personal de la entidad o quien haga sus veces, debe definir y ejecutar de manera transparente y ética el plan anual de vacantes, reconociendo de manera integral, las necesidades de personal en todos los procesos, aplicando para ello técnicas o metodologías validadas y teniendo en cuenta los estudios financieros y fiscales.

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23-12-2021
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 18 de 28

Se incorporará como parte de la comunidad a personal cuyas competencias se encuentren en concordancia con las exigencias y objetivos institucionales, a través de una selección con procedimientos técnicos, transparentes, no discriminatorios basados en el mérito y la igualdad.

Así, se compromete a garantizar el diseño y validación de los perfiles del personal que va a ingresar al Instituto, teniendo en cuenta cada una de sus competencias y los pilares de calidad.

Igualmente, se compromete a que el total de las personas que ingresan al Instituto, tengan conocimiento de las generalidades de la institución y funciones específicas del cargo a desempeñar.

Toda vinculación de personal al Instituto Tecnológico del Putumayo (ITP) indiferente de su modalidad de vinculación y exceptuando el cargo del Rector (se realiza por elección popular), debe obedecer al desarrollo de un estudio previo donde se determine y especifique la necesidad, el perfil y competencias requeridas, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de la entidad con austeridad y eficiencia de todo el personal.

Bajo las directrices de la Vicerrectoría Administrativa, se debe reportar la información correspondiente a los cargos y personas vinculadas a la entidad, incluso las personas que se vinculan con la modalidad de prestación de servicios, de acuerdo a los requerimientos señalados en la norma o dispuestos por las entidades con dicha competencia (Comisión Nacional del Servicio Civil, Departamento Administrativo de la Función Pública, y otras que designen para dichas competencias).

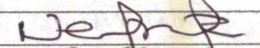

Es obligación de cada una de las dependencias mantener una base de datos actualizada con relación al talento humano adscrito a cada una de ellas, en cuanto a aspectos relacionados con la ubicación laboral (área funcional), procesos en los que participan.


## 6.6. POLÍTICA DE COMPENSACIÓN E INCENTIVOS

La profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos. Para mejorar continuamente la labor que se presta a sus partes interesadas es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía.

El Instituto Tecnológico del Putumayo, para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, fijará niveles de remuneraciones e incentivos que consideren las realidades existentes, alineada con las competencias y perfiles definidos. El salario de todos los empleados debe cubrir todos los requerimientos de ley, los aumentos salariales se registrarán según ordenanza emitida anualmente por la gobernación del Putumayo.

Contar con un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades de los servidores y que sea atractivo es una pieza fundamental en el ciclo de vida del servidor público y se debe establecer como un elemento indispensable en el proceso de planeación institucional.

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23-12-2021
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 19 de 28

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. Tal como lo señalan el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, existen dos tipos de incentivos que deben ser tenidos en cuenta en el Programa de Incentivos Institucional:

- **No pecuniarios:** Dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo. Entre ellos están:
  - Traslados
  - Encargos
  - Comisiones
  - Becas
  - Proyectos especiales
  - Publicaciones y reconocimiento público
  - Programas de turismo
- **Pecuniarios:** Dirigido a equipos de trabajo y con un reconocimiento económico equivalente máximo a 40 SMMLV.

El nivel de pertinencia para los incentivos se realizará de la siguiente manera:



- A nivel individual, para servidores en carrera administrativa: La calificación definitiva de la evaluación del desempeño.
- Equipo de trabajo; Los resultados del equipo de trabajo en términos de calidad y mejora en la prestación de servicios (lo que en la guía de GTH es definido como generación de valor público).
- Directivos y funcionarios de Libre nombramiento y remoción; Evaluación de desempeño interna.


Esta política comprende dos ejes fundamentales:

- **Bienestar Social Institucional:** Estará directamente relacionada con las actividades encaminadas a mejorar la vida laboral del servidor público y su núcleo familiar.
- **Incentivos:** Debe corresponder a las necesidades, intereses y motivaciones del servidor público.

## 6.7. POLÍTICA DE BIENESTAR, CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

El Instituto Tecnológico del Putumayo, consiente de la importancia del personal en la construcción y consolidación de la calidad académica, a través de la Política de Talento Humano, establece el compromiso recíproco entre la institución y sus colaboradores para crear un ambiente laboral que promueva el desarrollo

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

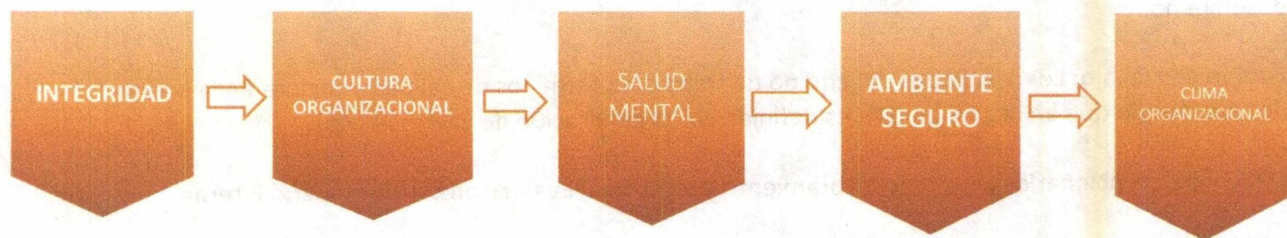
 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	<p><b>MACROPROCESO:</b> APOYO</p>	<p>Versión: 01</p>
	<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha: 23-12-2021</p>
	<p><b>POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p>Página: 20 de 28</p>

integral del personal en los aspectos; laboral, humano y social, una cultura de alto desempeño, el trabajo en equipo y la autogestión sobre la base de construir identidad con el desarrollo estratégico, los valores

organizacionales, la ética, la calidad de vida, el bienestar, la normatividad laboral y ambientes de trabajo saludables.

En el desarrollo de esta política se deberá garantizar la mejora permanentemente de la calidad de vida laboral, desarrollando y facilitando acciones que promuevan; climas y ambientes de trabajo armónicos; estilos de vida saludable y condiciones seguras de trabajo.

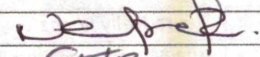
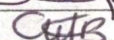
Se realizará el plan de bienestar social e Incentivos anualmente, el cual contará con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios. La medición del clima organizacional deberá realizarse cada dos (2) años, el resultado tendrá que estar comprometido con el programa de bienestar social e incentivos partiendo de las iniciativas y necesidades de los funcionarios, que sea un proceso permanente orientado a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, además de elevar los niveles de satisfacción de este con la Institución.




### 6.8. POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO

La desvinculación y el retiro son de gran importancia dentro de los lineamientos de gestión estratégica del talento humano, pues constituyen la última fase en el ciclo de vida del servidor público y, por lo tanto, merecen la total atención y planeación por parte de la entidad, en cabeza de las áreas de talento humano.

Las entidades deben realizar actividades con relación al retiro de sus servidores para que este sea lo menos traumático posible y donde se enaltezca, una vez más, el servicio que ellos le prestaron a la entidad durante su tiempo de vinculación. Dentro de lo que la entidad puede hacer están:

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	



 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL FUTURARIO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23-12-2021
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 21 de 28

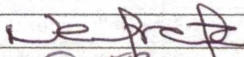

- a) Preparar a los empleados públicos que están próximos a su retiro del servicio, para enfrentar su nuevo estado.
- b) Contar con un programa de reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado
- c) Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, reestructuración o finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan y/o programa de desvinculación asistida.
- d) Proporcionar las técnicas y herramientas necesarias a los desvinculados, con el propósito de facilitar, cuando corresponda, su reinserción laboral.
- e) Buscar apoyo en la Caja de Compensación Familiar para hacer un acompañamiento más efectivo del proceso de desvinculación o retiro.


Se debe contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios que se encuentran en proceso de jubilación, proporcionando apoyo técnico, psicológico, preparación e información necesaria y relevante en todos los ámbitos de su vida, para que sean capaces de enfrentar esta etapa sin frustraciones y temores. Se realizarán acciones en cumplimiento del Plan de Pre Pensionados y Desvinculación Asistida, además proporcionar a los próximos a pensionar, las herramientas que permitan manejar el tránsito de empleado público a jubilado y asesorarlos en las nuevas acciones que podrán realizar en su nuevo estado.

Para eso el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, sugiere a las entidades presentar al pre pensionado aspectos a trabajar y desarrollar como:

1. Posibilidades de realización de actividades nuevas.
2. Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares.
3. Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
4. Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares
5. Oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado.
6. Recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer y morir.

La oficina de talento humano se encargará de ayudar a los pre pensionados ya sean de carrera administrativa, provisionales o temporales que asimilen adecuadamente y productivamente su nuevo estado.

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 23-12-2021
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 22 de 28

## 7. ACCIONES A EJECUTARSE EN EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA

A través de la aplicación de las acciones operativas de Gestión del Talento Humano que en su conjunto constituyen esta política y con las cuales se implementa y se fomenta los siguientes aspectos:

- El desarrollo de competencias y habilidades.
- Aptitudes de los servidores públicos para su desarrollo humano y físico

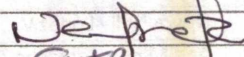
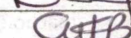
Las estrategias de gestión del conocimiento, mediante la generación de programas de bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, remuneraciones y demás beneficios como:


- Retribución a sus servicios prestados, con los cuales se pretende apoyar y promover la adecuada subsistencia.
- Participación de las familias de los servidores públicos del ITP.

### 7.1. ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA POLÍTICA

Son atributos de calidad de la política de talento humano:

- Servidores públicos vinculados mediante el mérito, teniendo en cuenta perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades institucionales.
- Cumplimiento total de las prioridades fijadas en la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación del MIPG.
- Personal vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad.
- Servidores públicos 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.
- Desarrollar el talento humano fortaleciendo sus conocimientos y competencias, teniendo en cuenta las necesidades institucionales.
- Comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.
- Con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados.

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

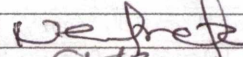
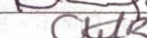
 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23-12-2021
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 23 de 28


- Con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- Preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.
- Equipo directivo: Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo. Ejemplificando los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones, que con su liderazgo lleve a la entidad al cumplimiento del propósito fundamental.

## 7.2. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

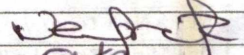

Para alcanzar los objetivos, se establecen estrategias y líneas de acción, así:


OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de formación capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas, para un óptimo rendimiento	Mejorar las competencias del talento humano	Identificar las necesidades de formación, actualización, fortalecimiento o potenciación de competencias y habilidades del personal vinculado
		Diseñar e implementar para cada vigencia el plan de capacitación para el personal académico y administrativo
		Evaluar y analizar el impacto de la implementación del plan de capacitaciones.
Garantizar las condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los empleados del ITP y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimientos (incentivos), esparcimiento e integración, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los empleados.	mejoramiento de la calidad de vida laboral de los empleados del ITP e incentivar su desempeño laboral	Identificar las necesidades de bienestar de los empleados del ITP
		diseñar e implementar el plan de bienestar social e incentivos para cada vigencia
		Conformación y actualización del comité de bienestar social para cada periodo
Garantizar las condiciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo del personal académico y administrativo.	Desarrollo de las condiciones de trabajo para mantener y	Evaluar y analizar el impacto de la implementación del plan de capacitaciones
		Identificar los requisitos legales reglamentarios y contractuales en materia de seguridad y salud en el trabajo y garantizar su cumplimiento.

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

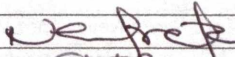

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	<p>Versión: 01</p> <p>Fecha: 23-12-2021</p>
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<p>Página: 24 de 28</p>


OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
	mejorar la salud de los trabajadores, así como su capacidad de trabajo y reducir accidentes y/o enfermedades laborales.	<p>Mantener actualizada la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos en seguridad y salud de los trabajadores.</p> <p>Diseñar e implementar el plan de Gestión del Riesgo y de desastres institucional para cada vigencia</p> <p>Diseñar e implementar para cada vigencia el plan de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la priorización de los riesgos identificados y evaluados</p> <p>Realizar los procesos de evaluación y mejora del SG-SST para cada vigencia</p> <p>Conformar los comités de seguridad y salud en el trabajo (COPASST – CCL)</p>
Promover la cultura del servicio público y compromiso institucional en todos los servidores públicos del Instituto Tecnológico del Putumayo.	Fortalecer el compromiso y responsabilidad de los servidores públicos	<p>Fomentar la apropiación de las políticas institucionales</p> <p>Promover e incentivar el cumplimiento de las funciones como servidores públicos</p> <p>Fomentar entre los servidores públicos las buenas prácticas en relación al código de ética</p>
Gestionar la vinculación, permanencia y retiro del talento humano del Instituto Tecnológico del Putumayo	Establecer los procedimientos para la vinculación, permanencia y retiro del talento humano.	<p>Diseñar e implementar el plan de previsión del recurso humano para cada vigencia</p> <p>Diseñar e implementar el plan de vacantes para cada vigencia</p> <p>Revisar y actualizar el manual de funciones</p> <p>Definir los perfiles de los cargos</p> <p>Motivar e incentivar la participación de los servidores públicos en las actividades definidas en el plan de bienestar social e incentivos</p>

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23-12-2021
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 25 de 28

OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
		<p>Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, reestructuración o finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan y/o programa de desvinculación asistida</p> <p>Realizar el reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado</p> <p>Diseñar e implementar el programa de pre pensionados</p>
Desarrollar un sistema de evaluación como instrumento de mejoramiento del personal, articulado al desempeño organizacional	Aplicar la evaluación de desempeño como instrumento de medición del cumplimiento de las funciones de acuerdo al rol que ejerce el talento humano en la institución	<p>Implementar modelo de evaluación, considerando aspectos vitales: objetividad, contribución a objetivos y metas institucionales, retroalimentación, fortalecimiento de competencias y habilidades.</p> <p>Analizar los resultados de la evaluación del desempeño</p> <p>Asesorar la formulación, consolidar y realizar seguimiento a los acuerdos de Gestión.</p> <p>Evaluar y analizar el impacto del modelo de evaluación del desempeño</p>
Optimizar procedimientos y trámites del sistema de remuneración.	Adecuar el establecimiento y/o mantenimiento de estructuras de salarios equilibradas, conforme a la	<p>Conformación de la comisión de personal para el periodo correspondiente</p> <p>Analizar la normatividad vigente en materia salarial para personal administrativo y docente.</p> <p>Realizar un análisis sobre la aplicación normativa en el sistema de retribuciones y aportes parafiscales.</p>

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

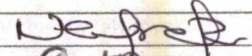

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 23-12-2021
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 26 de 28


OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
	normatividad vigente	Realizar un estudio de salarios para el personal académico. Realizar los ajustes al sistema salarial conforme a la normatividad y políticas públicas sobre salarios.
Administrar el soporte documental de la gestión del talento humano.	Gestionar el sistema de información relacionado con el talento humano	Custodiar, administrar y actualizar las hojas de vida del personal académico administrativo.
		Proponer medios de soporte tecnológico y alternativas de incorporación.
		Tramitar y notificar novedades del personal administrativo y docente
		Evaluar el procedimiento de soporte técnico y administrativo.
		Proponer el mejoramiento permanente.
		Administrar sistema de información relacionados con: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liquidar nómina y conexos</li> <li>• Tramitar nómina y conexos</li> <li>• Ingresar novedades al sistema</li> <li>• Proyectar actos administrativos requeridos para la operatividad del proceso.</li> </ul>
		Generar las certificaciones inherentes a la historia laboral de los funcionarios y ex funcionarios del Instituto.

### 7.3. HERRAMIENTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Con el fin de facilitar la implementación y el seguimiento de la política de Gestión del Talento Humano, el Instituto Tecnológico del Putumayo cuenta con las siguientes herramientas:

- Manual de funciones
- Reglamento interno de trabajo

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 23-12-2021
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 27 de 28

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público- SIGEP
- Sistema de Gestión de la Calidad- SGC
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

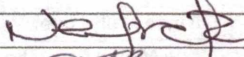
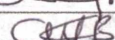
#### 7.4. SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


El seguimiento de esta política se hará a través de los siguientes indicadores como medida de control, los cuales nos permitirán obtener información relevante para la toma de decisiones correctivas o preventivas de ser necesario, como también conocer el nivel de cumplimiento

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	META
Eficacia	Desempeño del personal administrativo y docente.	$ED = \frac{N. \text{ de funcionarios con evaluación } \geq 80}{N. \text{ de funcionarios evaluados}} \times 100$	Anual	70%
Eficacia	Ejecución Plan de Capacitación	$EC = \frac{N. \text{ de capacitaciones realizadas}}{N. \text{ de capacitaciones programadas}} \times 100$	Anual	80%
Eficacia	Ejecución Plan de Bienestar Social	$EB = \frac{N. \text{ de actividades bienestar realizadas}}{N. \text{ de actividades bienestar programadas}} \times 100$	Anual	80%
Eficacia	Cumplimiento del SG-SST	$PyP = \frac{PyPR}{PyPP} \times 100$ PyP = Cumplimiento del SG-SST PyPR=Programas de promoción y prevención realizados PyPP=Programas de promoción y prevención Programados	Semestral	80%

#### VIGENCIA


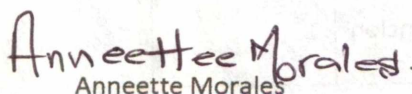
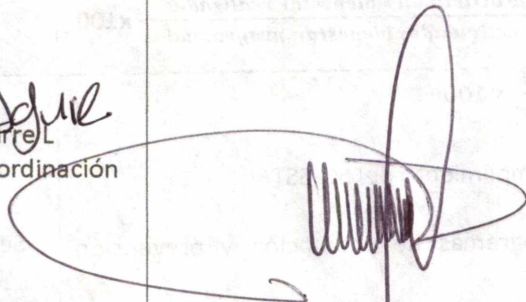
La política de gestión del talento humano debe ser aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, y rige a partir de su adopción a través del acto administrativo que ordena su implementación.

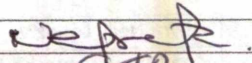
Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

	<b>MACROPROCESO: APOYO</b>	Versión: 01 Fecha: 23-12-2021
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	
	<b>POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Página: 28 de 28</b>

### DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA

La alta dirección del Instituto Tecnológico del Putumayo, se compromete a divulgar e interiorizar la presente política, a través de diferentes medios institucionales, para conocimiento de todo el personal que presta los servicios a la institución.

<p>Elaborado por:</p> <p style="text-align: center;"> Brigitte Karolina Aguirre L Técnico Administrativo Coordinación Académica</p> <p style="text-align: center;"> Anneette Morales Contratista SG SST</p>	<p>Revisado por:</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">Norbey Iván Villota Solís Vicerrector Administrativo</p>	<p>Aprobado Por:</p> <p style="text-align: center;">ACTA DE COMITÉ DEL 23 DE DICIEMBRE DE 2021</p> <p style="text-align: center;">Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p>
---	---	---

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	