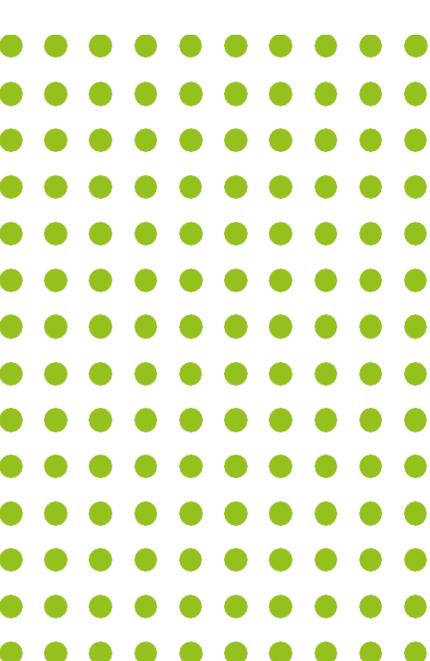




# **POLÍTICA** **GESTIÓN DEL TALENTO** **HUMANO**



# OBJETIVO

Proporcionar un marco estratégico para gestionar de manera efectiva a los funcionarios de la entidad, asegurando que estén alineados con objetivos estratégicos.

# ALCANCE

Es ofrecerle a una entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad definidas en el marco de la dimensión.

# FUNDAMENTOS NORMATIVOS

La presente política se enmarca en la normatividad que a continuación se relaciona:

Constitución Política de Colombia

**Ley 190 de 1995.** “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”.

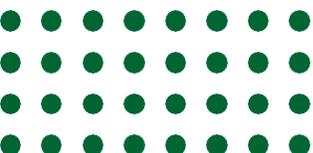
**Ley 489 de 1998.** “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.

**Ley 909 de 2004.** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

**Ley 1221 de 2008.** “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.

**Ley 1712 de 2014.** “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.

**Ley 1780 de 2016.** “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”



# FUNDAMENTOS NORMATIVOS

**Ley 1940 de 2018.** "Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2019".

**Ley 1960 de 2019.** "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".

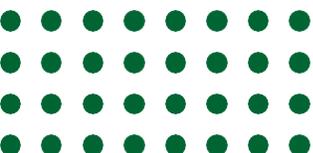
**Decreto 1295 de 1994.** "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".

**Decreto 1567 de 1998.** "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".

**Decreto 1072 de 2015.** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo". Última actualización: 24 de junio de 2021. Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al decreto único reglamentario del sector Trabajo a partir de la fecha de su expedición.

**Decreto 1083 de 2015.** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Última actualización: 13 de julio de 2021. Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.

**Decreto 171 de 2016.** "Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).



# FUNDAMENTOS NORMATIVOS

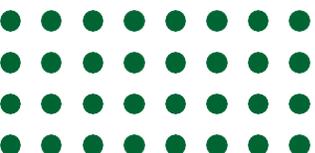
**Decreto 815 de 2018.** "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos".

**Acuerdo CNSC - 6176 de 2018.** "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

**Resolución 390 de 2017.** Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación".

**Resolución 667 de 2018.** "Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas".

**Circular 100-10 Función Pública de 2014.** "Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos".



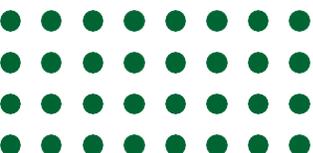
# POLÍTICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

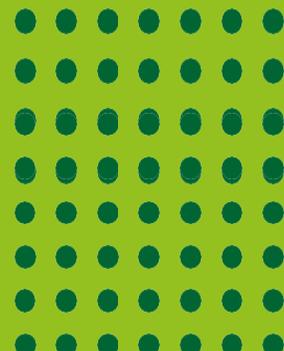
LA EMPRESA DE PARQUES Y EVENTOS DE ANTIOQUIA - ACTIVA se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, determinando políticas y prácticas de gestión y fortaleciendo a los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y acuerdos de gestión.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se desarrolla a través de los Planes del Decreto 612 de 2018, entre ellos el Plan Estratégico de Talento Humano y todos los procedimientos de Talento Humano, que van alineados al logro de los objetivos institucionales.

Está basada en los principios de igualdad, mérito, moralidad, imparcialidad, compromiso, transparencia y publicidad; esto conlleva al fortalecimiento y progreso de la entidad a través de la captación y motivación de los servidores de la entidad, incorporando siempre las buenas prácticas y los valores del Código de Integridad, que garanticen los derechos de los Servidores Públicos de LA EMPRESA DE PARQUES Y EVENTOS DE ANTIOQUIA – ACTIVA.

Se gestiona el talento humano de manera efectiva y oportuna, adaptándose a las necesidades que surgen en el desempeño de las funciones. Se atienden los requisitos derivados de la selección, ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos mediante los procesos establecidos por la entidad. Además, se respalda el desarrollo del talento humano a través de programas de capacitación, bienestar social e incentivos, con el objetivo de alcanzar las metas institucionales.



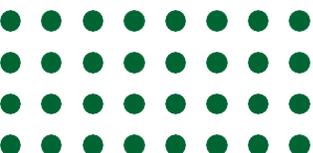


1. Las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH. Las rutas son las siguientes:

Ruta de la Felicidad:  
Ruta del conocimiento  
Ruta del servicio  
Ruta de la calidad  
Ruta del análisis de datos

2. Proceso y procedimiento establecidos en gestión de Talentos de la entidad
3. Código de integridad
4. Plan de incentivos
5. Plan institucional de capacitaciones
6. Plan estratégico de talento humano

Evaluar los resultados de su gestión, identificar si está logrando lo que se propuso en los plazos previstos y con la calidad requerida, rendir cuentas y publicar información sobre los resultados de su gestión y la ejecución de sus recursos. Así y considerando que a partir del componente estratégico, se definen los planes de acción anual, los cuales pueden incluir las trayectorias de implantación o cursos de acción a seguir, cronogramas, responsables, indicadores para monitorear y evaluar su cumplimiento y los riesgos que pueden afectar tal cumplimiento y los controles para su mitigación, productos y metas intermedias que permiten dar cumplimiento a las metas cuatrienales fijadas, claramente la actividad de evaluación es fundamental para el cierre del ciclo de la Política de GETH.



## Control de versiones

Versión	Fecha	Descripción
V1	Noviembre 2023	Implementación de la política

## Aprobación

Elaboró	Revisó	Aprobó
Victor Daniel Lezcano	Melissa Bustamante Morales	Comité de Gestión y desempeño

