

ALCALDÍA MUNICIPAL DEL LÍBANO



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

Julio de 2021

	ALCALDÍA MUNICIPAL DEL LÍBANO NIT: 800.100.061-0	FO-GDC-A03-13
	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página 2 de 14

TABLA DE CONTENIDO

	INTRODUCCIÓN	3
1.	PRESENTACIÓN	4
2.	OBJETIVOS	4
2.1	Objetivo General	4
2.2	Objetivos Específicos	4
3.	ALCANCE	5
4.	MARCO JURIDICO Y LEGAL	5
5.	MARCO CONCEPTUAL	7
6.	ETAPAS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	8
7.	RESPONSABILIDAD	13
8.	CONCEPTOS	13
9.	BIBLIOGRAFÍA	14

	ALCALDÍA MUNICIPAL DEL LÍBANO NIT: 800.100.061-0	FO-GDC-A03-13
	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página 3 de 14

INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) establecido por el Decreto 1499 de 2017, es 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 los resultados que satisfagan las necesidades y problemas de la ciudadanía, con integridad y calidad en el servicio.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión opera a través de siete dimensiones, siendo la dimensión de Talento Humano el corazón del modelo, que aporta al desarrollo y mejora de la gestión con servidores públicos competentes, capacitados y empoderado; la política de Talento Humano que integra ésta dimensión aunada a la política de Integridad se deben formular e implementar para poner en marcha las directrices propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que buscan modernizar y diversificar las actividades de la gestión humana, de tal manera que las entidades continúen avanzando en la consolidación de una administración pública eficiente, fomentando el desarrollo de una cultura organizacional sólida, con servidores públicos que lideren, ejecuten y evalúen las políticas públicas y promuevan la participación ciudadana.

El fortalecimiento y consolidación de la Gestión estratégica del Talento Humano, demanda el compromiso permanente de los servidores públicos, así como la alineación con las políticas y lineamientos de las oficinas de talento humano y sus actividades con el fin de tener un enfoque claro y unificado que permita lograr los objetivos institucionales y los propósitos planeados por la entidad, que deben vincular desde un inicio al talento humano, como un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Esta política requiere del trabajo conjunto entre la oficina que lidera Talento Humano y la oficina de Planeación para ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, para lo cual se requiere del apoyo y compromiso de la Alta Dirección, considerando que parte importante de la modernización de la Administración Municipal es la gestión estratégica del capital humano y más concretamente el paso de la administración de personal a la gestión estratégica del capital humano.

La Alcaldía Municipal del Líbano, teniendo en cuenta la necesidad de formular e implementar políticas con métodos innovadores que ayuden al mejor desempeño en la prestación de los servicios, divulgará ésta política a los colaboradores, ciudadanos, usuarios e interesados una vez sea aprobada por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional para que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión.

	ALCALDÍA MUNICIPAL DEL LÍBANO NIT: 800.100.061-0	FO-GDC-A03-13
	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página 4 de 14

1. PRESENTACIÓN

La Administración Municipal formula la presente política dando cumplimiento a los nuevos lineamientos y parámetros para la Gestión Estratégica de Talento Humano e integridad con las directrices impartidas por Función Pública en el Manual Operativo de MIPG v4, teniendo en cuenta que el Talento Humano en una entidad es el eje de funcionamiento eficiente y eficaz para el logro de resultados, por esta razón debe estar alineado con el propósito y los objetivos de la Alcaldía Municipal del Líbano.

Esta Política se estructura a través del Plan Estratégico del Talento Humano que propende por el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integridad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Trazar lineamientos para planear, desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas en cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores, para contar en la Administración Municipal con servidores íntegros, idóneos, comprometidos y transparentes con el fin de cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, logrando así su propio desarrollo personal y laboral y la creación de valor público.

2.2 Objetivos Específicos

-) Fortalecer las habilidades y competencias del Talento Humano, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
-) Gestionar condiciones óptimas de trabajo para lograr un eficiente desempeño de los servidores públicos en el cumplimiento de los proyectos misionales que tiene a cargo la entidad, con estrategias para garantizar su seguridad y salud, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables, y estrategias de responsabilidad en el autocuidado.
-) Generar espacios de reconocimiento a través de incentivos, esparcimiento e integración de los servidores, a través de programas que promuevan el desarrollo integral para propiciar la motivación y el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

	ALCALDÍA MUNICIPAL DEL LÍBANO NIT: 800.100.061-0	FO-GDC-A03-13
	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página 5 de 14

-) Mantener el Talento Humano que requiere la entidad para el cumplimiento de la misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
-) Proveer las herramientas necesarias para mejorar el clima organizacional.

3. ALCANCE

La Política aplica al proceso de Desarrollo Organizacional y Humano que busca desarrollar y fortalecer cada una de las fases que contempla el ciclo de la gestión del talento humano en la Alcaldía Municipal del Líbano, con el fin de contar con un equipo de servidores idóneos, competentes y con sentido de pertenencia que dé apoyo y sea parte del engranaje de cada uno de los procesos institucionales.

4. MARCO JURÍDICO Y LEGAL

La Política de Talento Humano se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública y la constitución política de Colombia y se sustenta en las siguientes normas Nacionales:

NORMATIVA	EPÍGRAFE
Constitución Política de Colombia	
Ley 80 de 1993	Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
Ley 115 de 1994	Por la cual se expide la ley general de educación.
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 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 1150 de 2007	Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos.
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

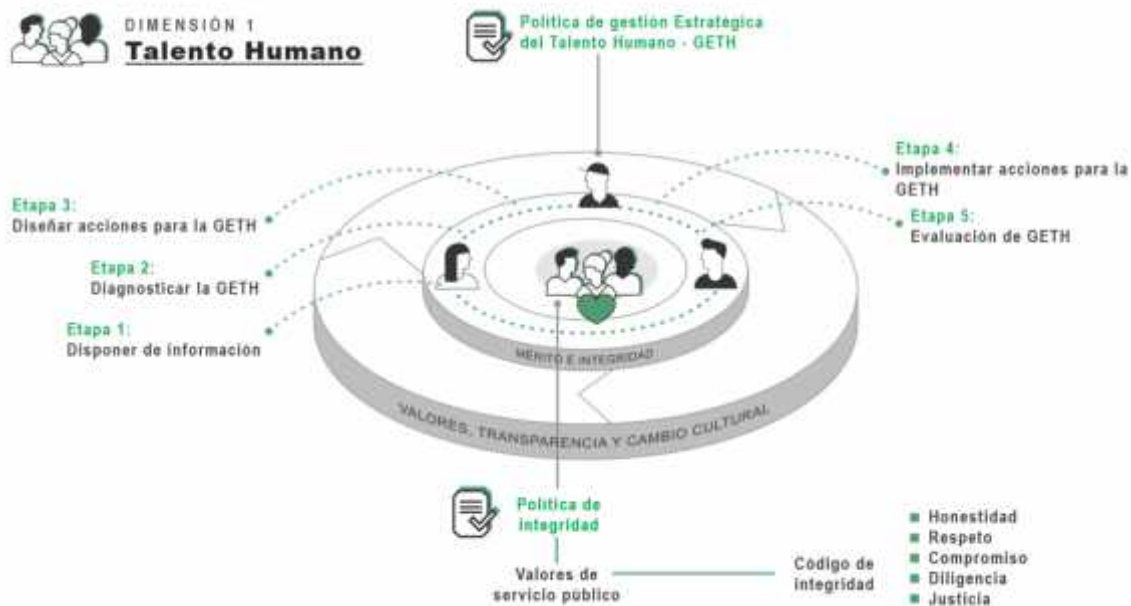
	ALCALDÍA MUNICIPAL DEL LÍBANO NIT: 800.100.061-0	FO-GDC-A03-13
	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página 6 de 14

	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.
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 1443 de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”
Decreto Ley 780 de 2015	Por el cual se establece El Sistema Específico de Carrera para los Empleados del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 171 de 2016	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
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.
Resolución 390 de 2017	Por el cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación.
Resolución 1111 de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
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.

	ALCALDÍA MUNICIPAL DEL LÍBANO NIT: 800.100.061-0	FO-GDC-A03-13
	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página 7 de 14

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

5. MARCO CONCEPTUAL




Fuente: Función Pública

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Esta Política ofrece las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.


	ALCALDÍA MUNICIPAL DEL LÍBANO NIT: 800.100.061-0	FO-GDC-A03-13
	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página 8 de 14

INGRESO




- Selección
- Nombramiento y posesión
- Inducción
- Evaluación en periodo de prueba

PERMANENCIA



- Capacitación
- Bienestar social e incentivos
- Seguridad y salud en el trabajo
- Plan de vacantes

RETIRO



- Liquidación de nómina
- Comisión de servicios
- Encargo
- Retiro

Para desarrollar el Plan de acción de la Política se deberá tener previamente la siguiente información:

6. ETAPAS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

) Disposición de información

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Por lo anterior, el desarrollo de la dimensión del Talento Humano de la entidad cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas.

La planta de empleos de la Alcaldía del Líbano, es de **41** empleados competentes que utiliza recursos físicos tecnológicos, ambientales y financieros de manera eficiente eficaz y efectiva, garantizando la prestación de los servicios de calidad a la comunidad para satisfacer sus necesidades de manera oportuna.

	ALCALDÍA MUNICIPAL DEL LÍBANO NIT: 800.100.061-0	FO-GDC-A03-13
	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página 9 de 14

Característica de los funcionarios de la Alcaldía Municipal del Líbano:

CARGOS PERSONAL DE PLANTA Alcaldía Municipal del Líbano	
Alcalde	1
Secretarios de despacho	3
Asesores	2
Profesionales Universitarios	4
Comisario de Familia	1
Corregidores	4
Técnicos Administrativos	1
Inspector de Policía	1
Inspector de Tránsito y Transporte	1
Técnicos Operativos	5
Auxiliares Administrativos	10
Secretarias	6
Auxiliar de Servicios Generales	1
Guarda de Seguridad	1
Total	41

Funcionarios Alcaldía del Líbano	
Mujeres	21
Hombres	20
Total	41

Rangos de Edad	Cantidad
18-25	1
26-34	6
35-49	11
50	23

Antigüedad (Años)	Funcionarios
0-1	8
1-5	6
6-10	11
10-20	3
+21	18

Nivel Educativo	Cantidad
Especialización	4
Profesionales	14
Tecnólogos	5
Bachilleres	16
Primaria	2

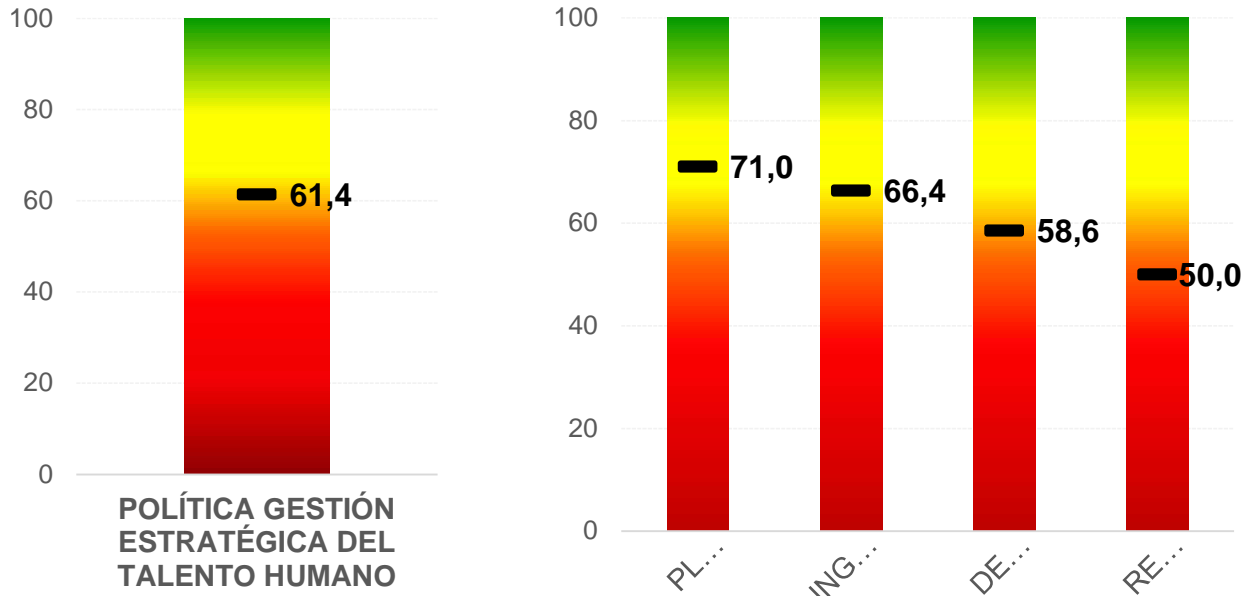
Esta información permite adelantar un diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, aunada al marco normativo y direccionamiento estratégico de entidad y a las características de los empleos (requisitos, funciones, naturalezas jurídicas).

) Diagnóstico Actual de la Gestión Estratégica del Talento Humano

A continuación se muestran los resultados de la valoración del autodiagnóstico de la Política de TH al aplicar la matriz, que determina **el Nivel de Transformación (Segundo nivel)**, significa que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo, con medidas de acción encaminadas a la mejora continua para alcanzar la excelencia, así mismo se tendrán en cuenta las recomendaciones que realiza Función Pública según el resultado obtenido en el FURAG para la vigencia 2020. Con base en lo anterior se desarrollarán acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, a través de la metodología Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política.



RESULTADOS OBTENIDOS EN LA MATRIZ DE AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



Resultado FURAG Política de Talento Humano vigencia 2020



La política de Gestión Estratégica del Talento Humano cuenta con Rutas de Creación de Valor, como herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son procedimientos que conducen a la creación de valor público con el fortalecimiento del Talento humano, que desarrolladas en conjunto, generan resultados eficaces, es así como una entidad que implemente acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH. Las rutas son las siguientes:

	ALCALDÍA MUNICIPAL DEL LÍBANO NIT: 800.100.061-0	FO-GDC-A03-13
	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página 11 de 14

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	57	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	63
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	56
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	53
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	58
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	59	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	60
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	61
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	56
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	59
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	63	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	62
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	64
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	60	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	61
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	59
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	75	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	75

	ALCALDÍA MUNICIPAL DEL LÍBANO NIT: 800.100.061-0	FO-GDC-A03-13
	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página 12 de 14

Plan de acción de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Etapas	Estrategia	Actividades de Gestión	Política de MIPG que interactúa	Dependencia Responsable	Periodicidad
Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano	Identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación la política de talento humano, Con base en los resultados de FURAG.	Diligenciar el autodiagnóstico para evaluar el estado de gestión de la política de TH, y los resultados del FURAG, para medir la percepción en la ejecución de los planes propuestos al inicio de la vigencia.	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Desarrollo Organizacional y Humano	Anual
		Desarrollar acciones de mejora e innovación con base en los procesos más débiles de Talento Humano.			
Formulación de los Planes de la Política de Talento Humano	Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del TH, en cada uno de los planes: Plan de Bienestar e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Vacantes y Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan de Acción del autodiagnóstico.	Determinar las actividades de implementación de cada uno de los planes con cronograma de ejecución.	Planeación Institucional Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Desarrollo Organizacional y Recurso Humano	Anual
		Diseñar las actividades para desarrollar las cinco (5) Rutas de Creación de Valor, definidas como caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano			
		Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de los planes de talento humano			
		Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos			
		Definir el presupuesto asociado a las actividades para desarrollar cada uno de los planes de talento humano.			
Ejecución y evaluación de los Planes de la Política de Talento Humano.	Implementar acciones para la Gestión Estratégica del TH y evaluar las actividades desarrolladas en cada uno de los planes de la gestión del talento humano	Ejecutar acciones para el ingreso, desarrollo y retiro del TH, aplicando las rutas de creación de valor.	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Desarrollo Organizacional y Humano	Anual
		Realizar seguimiento para evaluar la eficacia de las acciones implementadas y analizar el impacto de los resultados obtenidos en los planes de la política de talento humano y complementariamente, se evaluarán los resultados obtenidos en el FURAG.			
		Documentar los resultados con el fin de establecer líneas de acción que deban considerarse para la siguiente vigencia.			
		Socializar los resultados de las metas logradas en los planes de la política de talento humano.			
		Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de talento humano.	Gestión del conocimiento y la innovación.		

	ALCALDÍA MUNICIPAL DEL LÍBANO NIT: 800.100.061-0	FO-GDC-A03-13
	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página 13 de 14

7. RESPONSABILIDAD

La labor del Profesional de Desarrollo Organizacional y Humano, será el desarrollo de un ciclo constante que requiere iniciar con una adecuada planeación, ésta debe corresponder a un análisis juicioso de todas las actividades, responsabilidades y circunstancias asociadas al talento humano y debe estar articulada con el direccionamiento estratégico de la entidad y deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente.

8. CONCEPTOS

Bienestar Laboral: “Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad” (Cartilla "Sistema de Estímulos. Orientaciones metodológicas", 2012).

Capacitación: Proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieran conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. (Chiavenato, 2007, p.386).

Política: Es la actividad humana concerniente a la toma de decisiones que conducirán el accionar de la sociedad toda.

Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Congreso, 2012)

Servidor Público: Todas las personas naturales que tienen una relación laboral con el Estado, y trabajan a su servicio para efectos de asegurar el cumplimiento de sus fines constitucionales.

	ALCALDÍA MUNICIPAL DEL LÍBANO NIT: 800.100.061-0	FO-GDC-A03-13
	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página 14 de 14

9. BIBLIOGRAFIA

-) Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, 2021 v4.
-) Guía Gestión Estratégica de Talento Humano
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+de+gesti%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+del+talento+humano+GETH+-+Abril+2018.pdf/bb810438-59e7-3842-6f8e-ae803a3db237?version=1.1&download=true>
-) Planeación del talento humano
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587896/Matriz-GETH-v35.xlsx/be9cfa1f-2482-7b03-63fe-00667b7a72f6>.
-) Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
-) Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) - Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Función Pública.
-) Guía de Estímulos de los servidores públicos. Función Pública.
-) Guía de implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Ministerio de Educación.

CONTROL DE ACTUALIZACIONES.

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción del Cambio
01	Septiembre de 2021	

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Grupo de Desarrollo Organizacional y Humano	Secretario de Planeación Municipal	Comité de Gestión y Desempeño Institucional