

**MUNICIPIO DE
BUCARAMANGA**

Fernando Vargas Mendoza/Alcalde



**ADMINISTRACION MUNICIPAL DE
BUCARAMANGA**

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Bucaramanga, Diciembre de 2008

RESOLUCION No. 0861

(05 DE DICIEMBRE DE 2008)

“POR LA CUAL SE ESTABLECE EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE BUCARAMANGA LA POLÍTICA DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO”

EL ALCALDE DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA,

En uso de sus facultades Constitucionales y Legales, en especial las conferidas en la Ley 136 de 1994, la Ley 489 de 1998, la Ley 87 de 1993, la Ley 734 de 2000, el Decreto 1599 de 2005 y la Ley 872 de 2003, la Ley 909 de 2004, y

CONSIDERANDO:

1. Que toda administración requiere del talento humano que se consolide en la búsqueda de objetivos comunes, fundamentados en la construcción de un plan de mejoramiento de acuerdo con las necesidades reales, que conlleven la calidad y el bienestar de los empleados.
2. Que la Administración Municipal, en su carta de principios y valores, considera que el talento humano es un capital valioso, producto del diagnóstico donde se evaluó el funcionamiento de las relaciones interpersonales, ambientes laborales, estilos de liderazgo y comunicación, lo que sin duda incidió positivamente en la vida laboral de los servidores públicos y de los potenciales clientes o usuarios que diariamente acuden a las dependencias.

3. Que la Gestión Ética de la Administración Municipal, cobra vigencia cada día por las implicaciones de la Administración Pública en los procesos sociales, la calidad de vida de la población y la consolidación de la democracia.

4. Que la normatividad que facilita la aplicación de la política de talento humano es la siguiente:
 - Constitución Política, Artículo 125.
 - Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios. *“ por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública ,y se dictan otras disposiciones”.*
 - Circulares de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
 - Acuerdo 55 de 1999. *“por el cual se adopta el instrumento de evaluación del desempeño laboral”.*
 - Decretos 760, 1227 y 2539 de 2005. *“por el cual se establece el procedimiento de debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones”.*
 - 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 la C.N.”.*
 - Decreto 682 de 2001. *“por el cual se adopta el plan nacional de formación y capacitación de servidores públicos.*
 - Decreto 3622 de 2005. *“por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo 4 de la ley 489 de 1.998 en lo referente al sistema de desarrollo administrativo”.*
 - Decreto 1567 de 1998, reglamentario de la Ley 443 de 1998. *“por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado”.*
 - Directiva 010 de 2002. *“de la presidencia de la república dentro del programa de renovación de la administración pública hacia un estado comunitario “.*

Y demás normas concordantes que adicionen, o modifiquen.

5. Que de conformidad con el artículo 2 de la Constitución Política de Colombia *“se establecen como fines esenciales del Estado, servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, deberes y derechos consagrados en la Constitución, facilitar la participación de todos en las decisiones que los afecten y en la vida económica, política y cultural de la Nación”*.
6. Que el inciso 1° del artículo 209 de la Constitución Política, establece que la *“Función Administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones*.
7. Que mediante el Decreto 3622 del 10 de Octubre de 2005, se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo IV de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo y en el literal a, del artículo 7°, se hace énfasis en el Desarrollo del Talento Humano, orientado a desarrollar las habilidades, destrezas y competencias de los Servidores Públicos y a definir parámetros para que su ingreso y permanencia se fundamenten en el mérito y en cumplimiento de los principios de la función administrativa.
8. Que con la Ley 909 de 2004 el Gobierno Nacional expide normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa y el Sistema de Gerencia Pública, en donde el mérito, la capacitación y la evaluación son pilares fundamentales.
9. Que por medio del Decreto 2539 de 2005 se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos.
10. Que a través del Decreto 770 del 17 de Marzo de 2005 el Gobierno Nacional estableció el sistema de funciones y requisitos generales para los empleos Públicos.

11. Que mediante Acuerdo 050 de 2006 se ajusta el Manual Específico de funciones y competencias para los Servidores Públicos de Administración Municipal.
12. Que mediante la Ley 872 de 2003 se crea el Sistema de Gestión de Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras Entidades prestadoras de servicios, y, con la NTCGP 1000: 2004 (Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública), se establecen los requisitos para la implementación de un sistema de gestión de la calidad aplicable a las mismas. En el numeral 1.2 literal b y c se reiteran los principios de Liderazgo y Participación Activa, en los que se enfatiza que establecer una conciencia hacia la calidad implica que la alta dirección de cada entidad es capaz de lograr la unidad de propósito dentro de ésta, en el cual los Servidores Públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas puedan llegar a involucrarse en el logro de los objetivos de la entidad.
13. Que mediante el Decreto Número 0140 de 25 de Octubre de 2005 se adopta el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 para la Administración Municipal.
14. Que para lograr cumplimiento al objetivo de fortalecer el Sistema de Control Interno en el Sector Público, el desarrollo del Talento Humano es un eje estratégico que atraviesa transversalmente el hacer organizacional en todas las dimensiones y por consiguiente es consustancial al buen funcionamiento de la entidad.
15. El elemento acuerdos, compromisos o Protocolos éticos, del componente ambiente de Control, del Subsistema Control Estratégico del MECI busca que los Servidores Públicos asuman conductas que permitan el logro de los propósitos de la Entidad y la NTCGP 1000:2004, exige algunas condiciones

que, en relación con el talento humano, las Entidades deben observar, como la toma de conciencia sobre la importancia de sus actividades y la forma en que estas contribuyen al logro de los objetivos institucionales en el marco de los principios de calidad en especial los de liderazgo y participación activa de los Servidores Públicos. El MECI define el compromiso de las Entidades con el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los Servidores, para lo cual la NTCGP, exige competencia con base en educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas, en concordancia con lo establecido en la normativa vigente relacionada con este aspecto; el tema del Talento Humano no debe circunscribirse únicamente al referente de las competencias, sino que también debe ser enmarcado en la capacitación por lo que la alta Dirección debe tener el compromiso de dirigir la política institucional hacia este aspecto.

16. Que de acuerdo con la Ley 872 de 2003, “Por medio de la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios.”, el presente documento contendrá un articulado de Control de Revisión, para efectos del avance, en la medida que a futuro se admitan los ajustes que sean necesarios para el fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión y Control

17. Que en merito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1º. **ADOPTAR** la Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano orientada a dotar a la Administración Municipal de Servidores y particulares al servicio de la entidad, íntegros, competentes, abiertos al cambio y comprometidos con el observancia de los principios de la función administrativa, tales como: Igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad. A través del desarrollo de una Política de Talento Humano, en la que se entiendan incorporados los principios de justicia, equidad y transparencia en la ejecución de los procesos de selección, inducción, promoción, formación, capacitación y evaluación de los Servidores públicos.

ARTICULO 2ª. INCENTIVAR el desarrollo de competencias, habilidades, capacidades e idoneidad de nuestros servidores públicos.

La Administración Municipal realizará un estudio de acuerdo al instructivo del departamento administrativo de la función pública, sobre la guía de medición de las cargas laborales

ARTÍCULO 3º. Para garantizar la implementación, puesta en marcha, mantenimiento, ajustes y autocontrol de las Políticas de Desarrollo del Talento Humano, se tendrá como responsable directo a la Subsecretaría Administrativa de la Administración Municipal.

ARTÍCULO 4º. Los siguientes son los marcos conceptuales que enmarcan la Política de Talento Humano de la Administración Municipal:

1. Identificación e individualización de cada uno de los servidores públicos al Servicio de la Administración Municipal, para determinar su trayectoria, perspectiva, en términos de donde esta, a donde quiere llegar y su perfil actitudinal, que permita crear un proceso de crecimiento particular.
2. Los programas de capacitación que elabore la Subsecretaría Administrativa y por ende la Administración Municipal, se desarrollarán diferenciando las necesidades de instrucción en términos de capacitación, buscando mejorar u obtener destrezas; la formación que debe ir encaminada a adquirir competencias y habilidades para resolver problemas mejorando el nivel intelectual de los Servidores Públicos. Entre los objetivos de la capacitación se cuentan:
 - a. Contribuir al mejoramiento institucional.
 - b. Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del Servidor Público.

- c. Elevar el nivel de compromiso de los servidores con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y sus objetivos institucionales.
 - d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimiento, habilidades, actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos de la entidad.
 - e. Facilitar la preparación permanente de los servidores públicos con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.
3. Todos los Servidores Públicos sin discriminación tendrán acceso a la capacitación relativa al desempeño laboral específico en cada puesto de trabajo.
 4. El Talento Humano de la Administración Municipal, se caracterizará por sus competencias, sentido de compromiso y pertenencia hacia la entidad, afianzado en la ética, los valores incorporados en su Código de Ética, el crecimiento personal, bajo buenas prácticas de manejo y uso eficiente de los recursos.
 5. El Talento Humano en la Administración Municipal, está convocado a la racionalización de los recursos y alto rendimiento en términos de calidad y cantidad, acordes con los fines del Estado, para cuyo caso existirá la compensación vía incentivos económicos, reconocimiento público y demás actividades o elementos, que permitan estimular el excelente desempeño del Servidor público . De tal forma, la Administración Municipal a través de la Subsecretaría Administrativa anualmente diseñará y ejecutará el Plan General de Formación, Capacitación e Incentivos para su talento humano, tendientes a

formar y capacitar Servidores Públicos competentes y comprometidos con la Gestión Pública orientada a resultados y a la calidad en la prestación de servicios.

6. Para los Servidores Públicos en carrera administrativa constituirá mérito para la promoción del Servidor Público la experiencia acumulada y retroalimentación de los mismos, siempre que esta sea documentada como material de su propia consulta.
7. Para el desarrollo integral del talento humano la Administración Municipal, a través de la Subsecretaría Administrativa, diseñará y ejecutará año tras año, Programas de Bienestar Social que involucren su núcleo familiar, mediante programas de recreación, deportes y cultura.

ARTÍCULO 5º. Las siguientes son políticas para la optimización del Talento Humano de la Administración Municipal, como garantía para el desarrollo de sus procesos y el excelente trato a la comunidad:

- Recuperar la credibilidad de nuestros servidores públicos, en todas las actuaciones en favor de los intereses de la Sociedad, mediante la incorporación y practica de los valores ciudadanos fundamentales.
- El mérito será el criterio definitivo en la toma de decisiones relacionadas con el Talento Humano, en términos de formación profesional, aptitud, y experiencia, mediante procesos de selección imparciales, evaluaciones de desempeño objetivas, así como procesos de formación y capacitación que consulten las necesidades reales de la entidad, para el buen cumplimiento de su Misión, como también, en la toma de decisiones relacionadas con procesos de ascensos, comisiones, encargos, que signifiquen crecimiento

profesional, se tendrá en cuenta, además, los aportes del talento humano, que hayan generado valor agregado a la entidad.

- Propender por el compromiso progresivo de los Servidores públicos, con el Estado y la sociedad para su propio bienestar y desarrollo.

ARTÍCULO 6º. En la Administración Municipal la ética del Servidor Público, constituye el elemento integrador de las diferentes concepciones filosóficas, políticas y religiosas, posibilitando de esta manera, un pluralismo moral y enriquecedor, a la vez que la identidad de propósitos en la búsqueda de modos superiores de Vida Humana.

Con la implementación de la Ética al interior de las entidades se deben cumplir tres propósitos básicos:

1. Tener un marco de referencia apropiado para la convivencia.
2. Contar con elementos mínimos compartidos para ejercer una acción de crítica constructiva a la realidad personal y organizacional.
3. Disponer de los elementos indispensables para el diseño de una estructura organizacional justa.

Lo anterior en concordancia con el Código de Ética que fue aprobado por la Administración Municipal.

ARTÍCULO 7º. Para desarrollar una ética civil en los Servidores Públicos, se requieren dos condiciones:

1. Que los Servidores públicos , alcancen en general, un conocimiento claro de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ecológicos, con el fin de que los puedan exigir en los diferentes contextos en los que les corresponda actuar, así como respetarlos en los demás.

2. Que tengan, en especial, un conocimiento sólido de la normatividad jurídica y de la jurisprudencia en materia de los derechos que les corresponden en su calidad de servidores públicos y/o particulares a su servicio, de manera que se garantice la armonía de sus relaciones con el Estado y que se precisen las responsabilidades correspondientes al interior de la entidad.

ARTÍCULO 8º. Para que la ética se desarrolle y se aplique en la entidad, los Servidores públicos deben conocer y aplicar los siguientes Principios Individuales que forman parte del Código de Ética de la Administración Municipal:.

- 1 Integralidad
- 2 Probidad
- 3 Transparencia
- 4 Responsabilidad
- 5 Compromiso
- 6 Profesionalismo
- 7 Solidaridad
- 8 Tolerancia
- 9 Respeto
- 10 Objetividad
- 11 Lealtad
- 12 Coherencia
- 13 Identidad
- 14 Cooperación
- 15 Participación y Concertación
- 16 Trabajo en Equipo
- 17 Información Oportuna y Confiable

El pleno desarrollo de estos principios es posible en la medida en que se asimile, se interiorice y se apliquen los medios específicos descritos a continuación:

- a. Considerar al Ciudadano como un fin y no como un medio o un instrumento.

- b. La legitimidad de la actuación en la Administración Pública se deriva del cumplimiento del bien interno de la misma, es decir del servicio al Ciudadano.
- c. Las políticas de Talento Humano de la Administración Municipal, deben basarse en valores que garanticen el buen desempeño organizacional, traducido en el manejo eficiente de los recursos, productos de calidad, adecuada y atención a los usuarios, así como de su imparcialidad..
- d. Todo Servidor Público debe ser responsable de sus decisiones que estarán enmarcadas siempre dentro de parámetros de justicia, transparencia, probidad y respeto por el ciudadano y demás talento humano de la entidad.

VALORES FUNDAMENTALES

ARTÍCULO 9º. La adopción de los valores debe ser el resultado de un proceso de estudio, análisis, discusión y concertación alrededor de los mismos, procesos en los que conviene que participe el talento humano de todos los niveles de las Administración Municipal.

Los Valores definidos y adoptados en la Administración Municipal corresponden a:

- Excelencia en la Gestión Pública
- Equidad y Transparencia
- Asegurar Crecimiento y Desarrollo
- Desarrollo del Talento Humano
- Sostenibilidad Ambiental

La interiorización de los Valores en los Servidores Públicos de la Administración Municipal será posible en la medida en que se dé cumplimiento a las siguientes actividades:

1. Adoptar una filosofía corporativa a la luz de la cual se tomen las decisiones que correspondan a las exigencias del entorno.
2. Asignar responsabilidades para convertir la filosofía que se adopte, en acción.
3. Educar al Talento Humano de la entidad, en el significado de la filosofía, para lo cual este, adopta la Carta de Valores, con el objeto de que sea discutido en sus diferentes niveles, y se comprometan a su cumplimiento y práctica.
4. Identificar los conflictos entre la filosofía corporativa y las prácticas organizativas que obstaculicen su implementación.

Para el logro gradual de personas competentes en el desempeño de las labores públicas, la Administración Municipal debe tener claridad sobre cuál debe ser el valor agregado a la Misión Institucional, propia de cada una de sus áreas y de cada puesto específico; así mismo, debe revisar y prestar especial atención a los procesos inherentes a la administración del Talento Humano para desde allí trabajar en su cualificación.

Entre esos procesos se encuentran como prioritarios los siguientes:

UNIDAD DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACION MUNICIPAL

ARTÍCULO 10º. La unidad básica de la gestión del Talento Humano, de la Administración Municipal de Bucaramanga, se encuentra en cabeza de la Subsecretaría Administrativa, cuyo propósito claves es *“Generar ventajas competitivas a través del desarrollo de las personas asegurando que su desempeño este acorde con las estrategias, la cultura de la organización y logre los indicadores establecidos”.*

La Unidad de Personal de la Administración Municipal cumplirá las funciones específicas consignadas en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, entre los cuales se destacan:

- a. Elaborar los planes estratégicos del Talento Humano.
- b. Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del Talento Humano y la formulación de políticas.
- c. Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en Administración Pública.
- d. Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos.
- e. Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- f. Organizar y administrar un registro sistematizado del Talento Humano de la entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- g. Implementar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil “.

NOTA: Todas las demás que le sean atribuidas en la ley, reglamento, y sin perjuicio de las normas internas consagradas en el manual de funciones.

ARTÍCULO 11º. El área de Talento Humano integrará los procesos de: Capacitación, Nómina, Incentivos, Bienestar, Prestaciones Sociales, Administración Salarial, Reclutamiento y Selección, Bienestar Social, Servicios Generales, Servicios a la Educación y Salud, Pensiones y Prestaciones Sociales, Inducción, Reinducción y Salud Ocupacional.

NATURALEZA DEL EMPLEO PÚBLICO EN LA ADMINISTRACION MUNICIPAL

ARTÍCULO 12º. Acorde con los lineamientos de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Reglamentario 1227 del 21 de Abril de 2005, la Administración Municipal de Bucaramanga, determina las modalidades de empleos públicos que hacen parte de su nomina., de conformidad con el manual de procedimiento.

SELECCIÓN DE SERVIDORES PUBLICOS

ARTÍCULO 13º. La Administración Municipal, orientara los procesos de selección de sus Servidores Públicos, bajo los principios generales que consagra la Función Administrativa Pública: Igualdad, merito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

Primaran los criterios de merito de las calidades profesionales y capacidad profesional, conforme con los lineamientos establecidos en el articulo 2 de la Ley 909 de 2004.

PROCESO DE INGRESO Y ASCENSO

ARTÍCULO 14º. La Administración Municipal, adelantará los procesos de ingreso y ascenso de sus Servidores acorde con lo dispuesto en el titulo IV y V de la Ley 909 de 2004 y el artículo 11 al 42 del Decreto 1227 de 2005 y demás normas que le adicionen, modifiquen y/o complementen.

DE LA COMISION DE PERSONAL

ARTÍCULO 15º. La Administración Municipal, congruente con el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, y reglamentado por el Decreto 1228 de 2005, facilitara la existencia de la Comisión de Personal de tal forma que sirva de escenario de concertación para los Servidores Públicos .

LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 16º. La Administración Municipal en cumplimiento de los artículo 38 y 39 de la Ley 909 de 2004, implementara su Sistema de Evaluación del Desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa, quienes deberán ser evaluados y calificados con base en parámetros previamente establecidos (concertación de objetivos), que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. Para tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los servidores públicos se diseñarán en función de las metas institucionales.

De igual manera, con la implementación del Sistema de Gestión de Calidad armonizado con MECI, específicamente en lo referente con los indicadores de Gestión de Calidad, los monitoreos, auditorías internas de calidad, evaluarán y medirán el desempeño de los Servidores públicos de la Administración Municipal permitiendo parámetros de juicio del nivel de compromiso y sentido de pertenencia con los objetivos institucionales.

De otra parte se dará cumplimiento en los términos de la evaluación del desempeño y calificación de servicios previsto en el titulo IV, capítulo I, artículos 50 al 61 del decreto 1227 de 2005.

INSTRUMENTOS DE EVALUACION

ARTÍCULO 17º. De acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 909 de 2004 (Art. 40) y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Administración Municipal, desarrolla su Sistema de Evaluación de Desempeño por objetivos, con aplicación semestral.

DE LOS PROCESOS DE CAPACITACION Y FORMACION

ARTÍCULO 18º. Serán desarrollados en el marco de lo preceptuado en el Artículo 36 de la Ley 909 de 2004, así:

La capacitación y formación de los empleados públicos estará orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

La Unidad de personal formulará los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Las capacitaciones serán brindadas al Talento Humano de la entidad, teniendo en cuenta su nivel de responsabilidad, cumplimiento de objetivos con relación al tema en que se desenvuelve. Igualmente las capacitaciones se enfocaran al talento humano que lo necesite para potencializar su labor diaria, para lo cual se rotará al personal para que el conocimiento quede dentro de la Institución, con la obligatoriedad de que este Talento Humano debe replicar la capacitación brindada.

De otra parte la Administración Municipal , pondrá en desarrollo el sistema de capacitación y formación acorde con el título V, capítulo I, artículos 65 al 68 del decreto 1227 de 2005.

PROGRAMAS DE BIENESTAR E INCENTIVOS

ARTÍCULO 19º. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, la Administración Municipal implementara programas de bienestar e incentivos, extensivos a sus núcleos familiares, de acuerdo con las normas vigentes, previstas en el capítulo II del Decreto 1227 de 2005.

POLITICA PARA LA DESVINCULACION LABORAL

ARTÍCULO 20º. La Administración Municipal realizará sus mejores esfuerzos para que el ciclo laboral de sus Servidores públicos (vinculación, permanencia y retiro) se cumpla de manera completa, prestando especial atención a la preparación oportuna de los Servidores para su retiro.

La Administración Municipal , asumirá los procesos de retiro de los Servidores Públicos, en concordancia con los artículos 42 al 44 de la Ley 909 de 2004 y el título VI del Decreto 1227.

LOS ACUERDOS DE GESTION PARA LOS GERENTES PUBLICOS

ARTÍCULO 21º. El marco de referencia para la Administración Municipal, respecto de los acuerdos de gestión obedece a lo establecido mediante el Decreto 1227 de 2005, artículos 98 al 110.

ARTÍCULO 22º. Los lineamientos presentados aquí tienen como destinatarios principales el Talento Humano de la Administración Municipal, la cual hará una apropiación y aplicación particular de los mismos, en virtud de las circunstancias específicas de cada una de sus áreas de trabajo.

Dentro de la aplicación de estos lineamientos, es importante no perder de vista las metas a lograr por cada una de las dependencias de la entidad, la necesidad de unir competencias para contrarrestar debilidades, la importancia de enfrentar con confianza los riesgos que suponen todo cambio, y el derecho a saborear con sencillez los logros alcanzados.

ARTICULO 23. CONTROL DE REVISION. Teniendo en cuenta que el presente documento se elaboró en forma concertada, y en concordancia con la normatividad legal vigente, puede estar sujeto a modificaciones futuras debido al Mejoramiento Continuo de los procesos del Sistema Integrado de Gestión y Control

ARTICULO 24. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bucaramanga, a los 05 DIC 2008

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



NESTOR CASTRO NEIRA
ALCALDE (E)