

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: OD-GTH-04	
			Versión:	1
			Fecha:	01/08/2022
	POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO		Página 1 de 8	

INTRODUCCIÓN

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo IMVIYUMBO, define los límites y parámetros necesarios para ejecutar las actividades asociadas con los deberes, competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los servidores públicos de la entidad, determinando prácticas de gestión asociadas a la selección, vinculación, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño.

Los lineamientos de esta política se complementan con lo descrito en la caracterización del proceso, los procedimientos asociados, inmersos en el sistema integrado de gestión y en la normatividad vigente contenida en el normograma institucional.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano está alineada a las estrategias, objetivos y planes de la entidad, y se divulga través de las principales directrices que orientan la Planeación de la Gestión del Talento Humano en el Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo, IMVIYUMBO a los funcionarios de la entidad.

JUSTIFICACIÓN

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano está alineada de los planes y programas de la entidad, estos contribuirán al logro de la misión, visión, objetivos estratégicos del Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo IMVIYUMBO que expresan las finalidades y propósitos de la entidad.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el título 22 parte 2 libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

ALCANCE

La Política Estratégica de Gestión del Talento Humano del Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo IMVIYUMBO, aplica a los servidores públicos de la entidad, para los niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo vinculados a la planta de personal.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: OD-GTH-04
	POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha: 01/08/2022
	Página 2 de 8		

CONCEPTOS BASICOS

Plan Estratégico del Talento Humano: herramienta que como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con el talento humano.

Plan Institucional de Capacitación – PIC: Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo 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 establecidas en una entidad pública.

Inducción y Re inducción: Programa que está dirigido a todo el personal nuevo que ingrese a la entidad y se realizará por grupos de trabajo de acuerdo a la capacidad del espacio disponible. La Reinducción está dirigida a todo el personal de la entidad y se realizará una jornada cada dos años o cada vez que se produzcan cambios en el Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo IMVIYUMBO

Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST: Es un instrumento de planificación que especifica la información de las actividades a realizar durante la vigencia, define los responsables, recursos y períodos de ejecución, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Son los lineamientos del grado de compromiso, en función del tipo de empresa, entidad u organización, teniendo en cuenta el nivel de exposición a peligros y riesgos de los trabajadores, el número de trabajadores expuestos o no y su participación en el sistema de gestión de seguridad.

Plan de Bienestar Social e Incentivos: Programa diseñado para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y de sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: OD-GTH-04	
	POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión:	1
			Fecha:	01/08/2022
	Página 3 de 8			

Clima y Cultura Organizacional: El clima organizacional se puede identificar claramente con las percepciones de los individuos respecto a la calidad y las características de la cultura organizacional. La cultura representa la verdadera imagen de la entidad, mientras que el clima refleja las percepciones de los individuos sobre la misma.

Plan de Previsión del Recurso Humano: Instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

Gestión del desempeño laboral: Es el proceso continuo mediante el cual se mide el aporte de los colaboradores al logro de los objetivos de la organización. Contribuye, por lo tanto, a potenciar el talento y a que el rendimiento de los equipos sea óptimo.

DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

El Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo "IMVIYUMBO", se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, determinando políticas y prácticas de gestión humana que deberán incorporar los principios institucionales.

En este sentido, la administración de IMVIYUMBO se compromete por la vinculación de los más capaces e idóneos a la entidad, bien sea como servidores públicos o como contratistas.

La Gestión del Talento Humano, está dirigida al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, en observancia del criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, como elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública.

IMVIYUMBO, garantizará la profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos; la flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad; la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: OD-GTH-04	
	POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión:	1
			Fecha:	01/08/2022
	Página 4 de 8			

acuerdos de gestión y la capacitación para aumentar los niveles de eficacia y eficiencia en los Servidores Públicos.

ESTRATEGIA DE LA POLITICA DE TALENTO HUMANO

- **Plan Estratégico del Talento Humano**

Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro. Para la vigencia 2022, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico del talento humano.

- **Plan Institucional de Capacitación - PIC**

Para IMVIYUMBO el plan institucional de capacitación y el desarrollo del recurso humano, constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los funcionarios que se encuentren al servicio del Instituto para cada periodo.

El Plan Institucional de Capacitación, concibe la formación y capacitación como el proceso a través del cual durante un periodo 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. Por otra parte, es una necesidad prioritaria que los servidores públicos posean las competencias requeridas para el cumplimiento misional de la entidad, ya que sobre ellas se debe sustentar la ventaja competitiva en la prestación de los servicios de la entidad.

- **Conocimiento Institucional**

A través del proceso de inducción y reinducción se fortalecerá el conocimiento de la entidad, sentido de pertenencia y cultura organizacional. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción en el cual se abordarán temas normativos, así como aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los colaboradores de la entidad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: OD-GTH-04
	POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
			Fecha: 01/08/2022
	Página 5 de 8		

- **Plan de Bienestar Social e Incentivos**

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de los Empleados Públicos de IMVIYUMBO, busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el Logro de su crecimiento personal.

Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión Institucional y generando un mejor ambiente laboral; integrando a los Servidores públicos y sus familias en una cultura verdadera e integral con la ciudadanía.

- **Clima y Cultura Organizacional**

En el Instituto se continuará el proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de fortalecer las relaciones basadas en el **liderazgo, la transparencia y la comunicación**, teniendo en cuenta los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en lo referente a la Dimensión de Talento Humano.

Igualmente se dará continuidad a la intervención del clima organizacional de acuerdo con los resultados de la encuesta sobre clima organizacional que debe aplicarse para cada periodo.

- **Plan Anual de Vacantes**

El Plan Anual de Vacantes, es un Instrumento que tiene como objetivo actualizar la información de los cargos vacantes en el Instituto de Reforma Urbana y Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO. Para la elaboración del Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, y la normatividad vigente que regula el tema.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

El plan anual de vacantes fue actualizado dado que a la fecha el Instituto Municipal

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: OD-GTH-04	
	POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión:	1
			Fecha:	01/08/2022
	Página 6 de 8			

de Reforma Urbana y Vivienda de Interés Social de Yumbo IMVIYUMBO, reporta los cargos denominado secretario Código 440 grado 04 y Profesional Universitario Código 219 Grado 01, en vacancia definitiva reportado ante la comisión nacional del servicio civil.

El Instituto Municipal de Reforma Urbana y Vivienda de Interés Social de Yumbo IMVIYUMBO, analizó las correspondientes Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por pensión y/o edad de retiro forzoso, retiro voluntario y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

De acuerdo con lo anterior, tenemos cuatro (04) funcionarios en condición de pre-pensionados, pero aún no tenemos funcionarios que hayan cumplido la edad de retiro forzoso.

- **Plan de Previsión del Recurso Humano**

El Plan de Previsión de Recurso Humano, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: *"1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: OD-GTH-04	
	POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión:	1
			Fecha:	01/08/2022
	Página 7 de 8			

políticas sobre la administración del recurso humano.”

- **Gestión del desempeño laboral**

IMVIYUMBO a través de la herramienta dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuenta con el proceso de valoración del desempeño laboral dirigido a los empleos de Carrera Administrativa y libre nombramiento y remoción. Las evaluaciones están orientada al logro de las metas y objetivos de la entidad y las funciones asignadas.

- Acuerdos de Gestión Institucional
- Suscripción de compromisos Laborales
- Evaluación del Desempeño Laboral

- **Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST**

El objetivo general del SG - SST es garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades que se realicen en el Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades derivadas del trabajo.

Lo referente a la aplicabilidad del sistema cubija a todo el personal de la entidad, incluyendo contratistas, entre otros.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para el Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO, la seguridad y salud en el trabajo es una prioridad para el cumplimiento de su misión, por ello, se compromete emprender acciones tendientes a minimizar los riesgos a la salud y el medio ambiente laboral, al que están expuestos sus colaboradores (empleados, contratistas, y demás partes interesadas) que surjan como resultado de su funcionamiento, por lo anterior, IMVIYUMBO suscribe la presente política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), bajo los siguientes lineamientos:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: OD-GTH-04	
			Versión:	1
			Fecha:	01/08/2022
	POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO		Página 8 de 8	

- Cumplir las normas legales vigentes que apliquen a la organización, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Identificar, evaluar, valorar y controlar los riesgos y peligros existentes en la organización con el fin de prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Asignar los recursos humanos, técnicos, económicos y físicos necesarios para el correcto desarrollo del SG-SST.
- Todos los colaboradores del Instituto son responsables de promover un ambiente laboral sano y seguro, dando cumplimiento a las normas que en materia de seguridad y salud en el trabajo se establezcan, garantizando así, el mejoramiento continuo del SG-SST, contribuyendo con el bienestar integral de los colaboradores y las adecuadas condiciones de la infraestructura, logrando el más alto nivel de eficiencia, compromiso individual, colectivo y productivo de quienes están vinculados en esta entidad.

FIN DEL DOCUMENTO

Elaboró: NELCY LORENA GAVIRIA CANO	Revisó: JOSÉ ARLES NARVÁEZ ÁLVAREZ	Aprobó: URIEL URBANO URBANO
Cargo: PROFESIONAL DE APOYO A LA GESTIÓN (CONTRATISTA)	Cargo: DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	Cargo: GERENTE
Firma:	Firma:	Firma:

ANEXO

A). Control de Cambios

Versión	Fecha (dd/mm/aa)	Aprobado por:	Descripción de la actualización
1	01/08/2022	Uriel Urbano Urbano (Gerente)	Creación del Documento.