

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Código: PL-GTH-06	
			Versión:	6
			Fecha:	24/01/2024
			Página <b>0</b> de <b>24</b>	

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
JUSTIFICACIÓN .....	3
ALCANCE.....	4
MARCO NORMATIVO .....	5
OTROS EJES NORMATIVOS:.....	6
OBJETIVO GENERAL.....	7
Objetivos Específicos .....	7
COMPONENTES .....	7
POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	8
PLANEACION DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.....	8
Caracterización de la Población .....	8
Caracterización de los Empleos .....	8
PLANTA GLOBAL .....	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG VIG 2023....	11
Resultados Batería Psicosocial 2024 .....	15
DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025 .....	16
EJES TEMÁTICOS PARA EL AÑO 2025.....	17
Plan de Institucional de Capacitación – PIC.....	17

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"</b> <b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-GTH-06	
		Versión:	6
		Fecha:	24/01/2024
		Página 1 de 24	

Plan Gestión del Conocimiento .....	18
Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST .....	18
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	18
Plan de Bienestar Social e Incentivos .....	19
Clima y Cultura Organizacional .....	19
Plan Anual de Vacantes .....	20
Plan de Previsión del Recurso Humano .....	21
Gestión del desempeño laboral .....	21
<b>HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO .....</b>	<b>22</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>22</b>

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"</b> <b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Código: PL-GTH-06		
			Versión:	6	
	Fecha:	24/01/2024		Página 2 de 24	


## INTRODUCCIÓN

En el contexto dinámico de la gestión pública en Colombia, el recurso humano juega un papel crucial en la consecución de los objetivos gubernamentales, la prestación eficiente de servicios a la ciudadanía y la construcción de una sociedad más justa y equitativa. El Plan Estratégico de Talento Humano para Servidores Públicos del Instituto Municipal de Reforma Urbana y Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO refleja el compromiso del Estado colombiano con la excelencia, la innovación y el desarrollo integral de su capital humano. Este plan tiene como objetivo implementar políticas que no solo atraigan a los mejores funcionarios, sino que también fomenten su motivación y retención, generando valor para la gestión pública.

Este Plan Estratégico de Talento Humano se estructura conforme a los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), particularmente en su dimensión de Talento Humano. Se priorizan programas, proyectos y actividades que responden a las necesidades y expectativas de los servidores del Instituto, los principios éticos que deben guiar la función pública, los establecidos en el Código de Integridad de IMVIYUMBO, así como la cultura organizacional y las expectativas de los grupos de interés con los que interactúa la entidad, sin olvidar las relaciones con otras entidades públicas.

Con base en lo anterior y en el marco del Decreto 612 de 2018, que establece directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos en el Plan de Acción, la Dirección Administrativa y Financiera presenta este Plan Estratégico. Su objetivo es alinear las competencias, capacidades y necesidades de personal con el plan de acción correspondiente. En este sentido, el plan implementa acciones que permiten identificar y cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal, desde su vinculación hasta su retiro de la entidad.

Dado que el ejercicio público está en constante evolución, este Plan está sujeto a modificaciones que puedan derivarse de cambios presupuestales, normativos, prioridades institucionales o situaciones administrativas que surjan durante su implementación.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"</b> <b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-GTH-06	
		Versión:	6
		Fecha:	24/01/2024
		Página 3 de 24	


## JUSTIFICACIÓN

En el proceso de implementación de MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), y conforme a sus lineamientos de modernización de las Entidades, su principal objetivo es fortalecer el liderazgo del talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motivadores de la generación de mejores resultados en las entidades públicas, cumpliendo los planes de desarrollo y brindando soluciones a las necesidades de los funcionarios. Lo anterior, fortalece las organizaciones y establece un proceso dinámico en la gestión institucional, donde no solo se cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos para optimizar las competencias personales y laborales de los servidores públicos, con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

En este sentido, la Planeación Institucional brinda el camino y las herramientas para que la Entidad se autoanalice y anticipe a las oportunidades y/o desafíos que el entorno interno como externo generan. Logrando articular sus procesos con acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones y la misión.


Es así que el componente de planeación del talento humano se convierte en un elemento fundamental, especialmente desde los lineamientos de MIPG, concebido como el activo más importante con el que cuentan las entidades, y, por tanto, el factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados.

Mediante la satisfacción de las necesidades individuales, y la motivación se genera un mayor compromiso y productividad institucional, alcanzando las rutas de creación de valor que permitan resultados eficaces para la Gestión Estratégica de Talento Humano, en las cinco rutas que presenta MIPG: Ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y la ruta del análisis de datos, y obteniendo el fortalecimiento institucional proyectado.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"</b> <b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Código: PL-GTH-06	
			Versión:	6
	Fecha:	24/01/2024		
				Página 4 de 24

## **ALCANCE**


El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo – IMVIYUMBO, inicia con la identificación de las necesidades específicas de cada uno de sus planes, culminando con el seguimiento y control de las actividades ejecutadas en el marco del mismo. Este plan se aplica a toda la población de IMVIYUMBO: servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"</b> <b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-GTH-06	
		Versión:	6
		Fecha:	24/01/2024
		Página 5 de 24	

## MARCO NORMATIVO

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra la contenida en el siguiente cuadro:


NORMA	DESCRIPCIÓN
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 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
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 1567 de 1998	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001	Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
Decreto Ley 785 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 4665 de 2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
Decreto 1083 de 2015	Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"</b> <b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-GTH-06	
		Versión:	6
		Fecha:	24/01/2024
		Página 6 de 24	

Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Decreto 1499 de 2017	Manual Operativo – Dimensión N°1 y No 6
Decreto 1273 de 2018	Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales
Decreto 612 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 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.
Circular Externa No 100-010-2014 del DAFP	Donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Acuerdo 617 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba".
Resolución 100-03-02-055 del 15 de diciembre de 2023	Por medio de la cual se actualiza el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, para los empleados que conforman la planta global del Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo – IMVIYUMBO, y se dictan otras disposiciones.

### OTROS EJES NORMATIVOS:

- ✓ Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - DAFP marzo de 2012, con base en proyectos de aprendizaje en equipo.
- ✓ Actualización del Plan Institucional de Capacitación de los empleados públicos, DAFP – ESAP.
- ✓ Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.
- ✓ Sistema de Estímulos - orientaciones metodológicas 2012 – DAFP.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"</b> <b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-GTH-06	
		Versión:	6
		Fecha:	24/01/2024
		Página 7 de 24	

## OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las estrategias que promuevan un entorno laboral enfocado en el bienestar, la calidad de vida y el aprendizaje de los servidores públicos, en el marco de la gestión estratégica del talento humano. Esto incluye acciones dirigidas a las diferentes etapas del ciclo del servidor público: ingreso, permanencia y retiro, con el fin de promover su desarrollo integral y fortalecer su desempeño en el Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de interés Social de Yumbo – IMVIYUMBO.

### Objetivos Específicos


- ✓ Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos, actualizar sus conocimientos y resaltar sus destrezas mediante procesos continuos de capacitación, orientados a mejorar la eficiencia y eficacia en el desarrollo administrativo de la entidad.
- ✓ Fomentar un ambiente laboral positivo, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios respecto a sus necesidades básicas, motivación y rendimiento, con el objetivo de generar un impacto favorable en la productividad y en las relaciones interpersonales dentro de la entidad.
- ✓ Promover el bienestar y el rendimiento laboral de los servidores públicos, diseñando e implementando estrategias de reconocimiento y actividades recreativas e integradoras que fortalezcan el vínculo entre los empleados y la entidad.

## COMPONENTES

En el proceso de implementación de la estrategia institucional, se definen las iniciativas necesarias para asegurar la ejecución de los objetivos, especificando las acciones a realizar, las fechas de ejecución, los recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- ✓ Plan Anual de Vacantes
- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ✓ Plan Institucional de Capacitación - PIC
- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos (Estímulos)
- ✓ Plan Anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo



	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"</b>		Código: PL-GTH-06	
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión:	6
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Fecha:	24/01/2024
			Página <b>8</b> de <b>24</b>	

## **POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

El Instituto Municipal de Reforma Urbana y 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 constitucionales.

En este sentido, la administración de IMVIYUMBO se comprometerá 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, estará 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 acuerdos de gestión y la capacitación para aumentar los niveles de eficacia y eficiencia en los Servidores Públicos.


## **PLANEACION DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

### **Caracterización de la Población**

A través de la matriz caracterización, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, genero, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de IMVIYUMBO, como el principal insumo para la administración del talento humano.

### **Caracterización de los Empleos**

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"</b> <b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-GTH-06	
		Versión:	6
		Fecha:	24/01/2024
		Página 9 de 24	

NIVEL JERÁRQUICO	PLANTA GLOBAL
Directivo	6
Asesor	2
Profesional	4
Técnico	2
Asistencial	8
<b>Total</b>	<b>22</b>

Tabla 1. Caracterización de empleos Fuente: Grupo Proceso Talento Humano


En el Instituto Municipal de Reforma Urbana y Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO predomina el género femenino, representado en quince (15) funcionarias frente al género masculino representado en nueve (6) funcionarios.

NIVEL JERÁRQUICO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Directivo	3	3	6
Asesor	2	0	2
Profesional	1	3	4
Técnico	2	0	2
Asistencial	7	1	8
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>22</b>

Tabla 2. Caracterización de genero Fuente: Grupo Proceso Talento Humano

Así, el Instituto Municipal de Reforma Urbana y Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO, cuenta con la siguiente estructura orgánica, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

PLANTA GLOBAL			
DENOMINACIÓN	GRADO	CODIGO	No. CARGOS
<b>NIVEL DIRECTIVO (6)</b>			
GERENTE GENERAL	03	050	01
DIRECTORES	02	009	02
SUBDIRECTORES	01	068	02
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO	02	006	01

	<p style="text-align: center;">SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>		Código: PL-GTH-06	
			Versión:	6
			Fecha:	24/01/2024
			Página <b>10</b> de <b>24</b>	

<b>NIVEL ASESOR (2)</b>			
JEFE DE OFICINA ASESORA	01	115	02
<b>NIVEL PROFESIONAL (4)</b>			
TESORERO GENERAL	02	201	01
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01	219	03
<b>NIVEL TÉCNICO (2)</b>			
TÉCNICO OPERATIVO	01	314	02
<b>NIVEL ASISTENCIAL (8)</b>			
SECRETARIA EJECUTIVA	01	425	01
SECRETARIO	04	440	02
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	03	407	01
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	02	407	02
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	01	470	02
<b>TOTAL CARGOS: 22</b>			


*Tabla 3. Caracterización planta global Fuente: Grupo Proceso Talento Humano*

Los Manuales de Funciones y Competencias Laborales, es un instrumento de administración de personal que por mandato Constitucional (art. 122) y de ley (Ley 909 de 2004), Decreto 770 de 2005, Decreto 785 de 2005, 2539 de 2005) deben tener todas las Entidades e Instituciones del Estado. En él se establecen las funciones y competencias exigidas para el desempeño de los empleos públicos que conforman la planta de personal. Es el soporte técnico que justifica la existencia de los cargos de una institución.

En IMVIYUMBO, para el año 2020, teniendo en cuenta los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y las necesidades de actualización de los procesos y procedimientos institucionales, se realizó una actualización de las funciones esenciales del manual de funciones y competencias laborales para la planta global de empleados de la Entidad, Resolución 100-34-288 de 2020.

Para el año 2023, se realizó una actualización de las funciones esenciales del manual de funciones y competencias laborales para la planta global de empleados de la Entidad, Resolución 100-03-02-055 de 2023

Las competencias comunes y por nivel que deben ser tenidas en cuenta para los

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"</b> <b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-GTH-06	
		Versión:	6
		Fecha:	24/01/2024
		Página <b>11</b> de <b>24</b>	

empleos, son acorde al Decreto 815 de 2018 del DAFP, 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.

<b>PLANTA POR NATURALEZA DEL EMPLEO (DICIEMBRE 26/2022)</b>	
<b>Naturaleza</b>	<b>Cuenta de Posición</b>
CARRERA ADMINISTRATIVA	7
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	11
PROVISIONALIDAD	4
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>


*Tabla 4. Caracterización planta por naturaleza del empleo Fuente: Grupo Proceso Gestión Talento Humano.*

### **Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG VIG 2023**

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como para la evaluación de la gestión, se lleva a cabo la medición a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), siguiendo los lineamientos e instrumentos establecidos para tal fin. El FURAG II ha consolidado en un único instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica del Talento Humano.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la dimensión de Talento Humano y las políticas de gestión y desempeño relacionadas a través del FURAG II, junto con las acciones planificadas para fortalecer y evaluar la gestión durante el año 2025.

### **Dimensión: Talento Humano – Puntaje 73.5**

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"</b> <b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-GTH-06	
		Versión:	6
		Fecha:	24/01/2024
		Página <b>12</b> de <b>24</b>	

Medición del Desempeño Institucional FURAG II 2023			
Política	Resultados (Índices de las Políticas de Gestión y Desempeño)	Recomendaciones a considerar en la vigencia 2025	Acciones
<b>Gestión Estratégica del Talento Humano</b>	<b>85,4</b>	<p>Implementar un programa de reinducción que se ejecute por lo menos cada dos años o antes, o cuando se produzcan cambios dentro de la entidad, dirigido a todos los servidores e incluya obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulen la moral administrativa.</p>	<p><b>Capacitación y ejecución del programa:</b>            *Organizar sesiones presenciales y crear presentaciones, videos y otros recursos educativos interactivos que faciliten el aprendizaje y comprensión de los temas.            *Asegurar que el programa sea accesible a todos los niveles jerárquicos dentro de la entidad.            *Garantizar que el programa se actualice cada vez que haya cambios en la legislación o en las políticas internas de la entidad.  <b>Documentación y Registros:</b>            *Mantener registros detallados de la participación de los servidores en el programa, incluyendo fechas y temarios.            *Asegurar que los registros sean accesibles para auditorías internas o externas.  <b>Comunicación y Promoción del Programa:</b>            *Realizar campañas informativas dentro de la entidad para destacar la importancia del programa y su obligatoriedad, especialmente en momentos clave como cambios de normativas o estructuras organizativas.</p>
		<p>Para la elaboración de plan institucional de capacitación (PIC) tenga en cuenta, la priorización de recursos en materia de capacitación y formación.</p>	<p>*Realizar Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.            *Solicitud a la Alta Dirección para la Asignación de Recursos Presupuestales en el Plan de Capacitación, conforme a las necesidades de capacitación identificadas.</p>
		<p>Verificar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, que se asignen los recursos presupuestales para atender la mayor parte de las necesidades de capacitación, bienestar y calidad de vida laboral.</p>	<p><b>Incorporación de las Necesidades en el Presupuesto Anual:</b>            *Velar porque las necesidades identificadas sean incluidas en el presupuesto anual, priorizando las áreas que requieren mayor atención y estableciendo estimaciones realistas de los recursos necesarios.            *Promover la alineación del presupuesto con los objetivos estratégicos de la entidad, considerando la capacitación, el bienestar y la calidad de vida laboral como factores clave para el éxito institucional.</p>



**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL**  
**"SIGI"**  
**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**


Código: PL-GTH-06

Versión: 6

Fecha: 24/01/2024

Página 13 de 24


<b>Integridad</b>	<b>64,6</b>	<p>Adelantar reuniones con el fin de crear espacios de diálogo entre las partes involucradas en desarrollo de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.</p>	<p>*Convocar reunión con todos los miembros del comité, con el objetivo de establecer un espacio de diálogo abierto y transparente.          *Definir los objetivos y temas centrales para cada reunión, tales como la identificación y resolución de conflictos, la promoción de buenas prácticas laborales, y el bienestar general de los empleados.          *Asegurar que cada reunión esté orientada a mejorar la convivencia laboral, fortaleciendo la comunicación y fomentando el respeto entre los empleados y la organización.          *Invitar a todos los miembros del comité a contribuir con temas de interés antes de cada reunión, permitiendo que cada parte tenga la oportunidad de plantear sus inquietudes y necesidades.</p>
		<p>Articular con la Administradora de Riesgos Laborales acciones de asesoría y asistencia técnica para la intervención de factores psicosociales.</p>	<p>*Gestionar la colaboración con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) que detalle las responsabilidades y compromisos de ambas partes en cuanto a la intervención de factores psicosociales en el ambiente laboral.          *Identificar áreas de riesgo psicosocial, tales como el estrés, la carga de trabajo, la falta de apoyo social, el acoso laboral y otros factores que puedan impactar la salud mental y el desempeño de los empleados.          *Incluir acciones preventivas y correctivas, en temas como manejo del estrés, bienestar emocional, habilidades de comunicación y resolución de conflictos.          *Promover la sensibilización sobre la importancia de un ambiente laboral saludable, fomentando la comunicación abierta y el apoyo a la salud mental.          *Fomentar una cultura organizacional que valore la salud mental y el bienestar de los empleados como una prioridad, promoviendo un ambiente laboral que favorezca la prevención de factores psicosociales.</p>
		<p>Capacitar a los servidores públicos y contratistas en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de interés.</p>	<p>Incluir en el plan de capacitación, capacitación integral que aborde los conceptos clave de los conflictos de interés, su impacto en la ética institucional y los procedimientos establecidos para su identificación, declaración y gestión.</p>

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"</b> <b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-GTH-06	
		Versión:	6
		Fecha:	24/01/2024
		Página <b>14</b> de <b>24</b>	

		<p>Identificar a los servidores públicos y contratistas obligados a cumplir con las disposiciones de la Ley 2013 de 2019 o de ley de aplicativo por la integridad pública.</p>	<p>*Revisión y Análisis de la Ley 2013 de 2019.          *Crear un registro detallado (inventario) de todos los servidores públicos y contratistas que actualmente prestan servicios para la entidad, con información relevante como su cargo, tipo de contrato y fecha de vinculación.          *Analizar el inventario elaborado y clasificar a los servidores públicos y contratistas según los criterios establecidos por la Ley 2013 de 2019, determinando quiénes están sujetos a sus disposiciones.          *Crear un listado oficial de los servidores públicos y contratistas que deben cumplir con las disposiciones de la Ley 2013 de 2019, asegurándose de que esté actualizado y accesible para la consulta de las autoridades competentes y responsables de la integridad pública dentro de la entidad.          Este listado debe incluir nombres, cargos, y la disposición legal que aplica a cada persona, para facilitar el monitoreo y la gestión de cumplimiento.          *Comunicar de manera formal a todos los servidores públicos y contratistas sobre las disposiciones de la Ley 2013 de 2019 y la obligación de cumplir con sus requisitos.</p>
<b>Gestión del Conocimiento y la Innovación</b>	<b>27,7</b>	<p>Aplicar herramientas para preservar el conocimiento tácito de los servidores.</p>	<p>*Realizar un análisis para identificar las áreas críticas dentro de la organización donde el conocimiento tácito de los servidores es clave para la operatividad y el éxito institucional.          *Asegurar que el conocimiento valioso se documente o se traspase de manera estructurada antes de la salida del servidor, para evitar la pérdida de información.</p>
		<p>Definir procesos y procedimientos que permitan el desarrollo integral de la política.</p>	<p>*Realizar un diagnóstico para identificar el estado actual de la gestión del conocimiento en la organización.          *Crear un grupo de trabajo encargado de definir, coordinar y ejecutar las acciones relacionadas con la política de gestión del conocimiento. Este grupo debe estar conformado por representantes clave de distintas áreas de la entidad.</p>

*Tabla5 Fuente: Elaboración Propia – Proceso Gestión del Talento Humano*



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Código: PL-GTH-06	
			Versión:	6
			Fecha:	24/01/2024
			Página 15 de 24	

## Resultados Batería Psicosocial 2024


Nivel de Riesgo	Intralaboral	Extralaboral	Estrés
	CANTIDAD	CANTIDAD	CANTIDAD
Bajo y Sin riesgo	5	9	6
Medio	5	8	2
Alto y Muy alto	11	4	13
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>21</b>

Tabla 6. Análisis de resultados

Fuente: Informe de evaluación de riesgo psicosocial – Hospital la Buena Esperanza de Yumbo

ACTIVIDAD	OBJETIVOS
<p><b>PROGRAMA DE GESTION Y CONTROL DEL ESTRÉS Y LA ANIEDAD:</b></p> <p><b>POR QUE:</b></p> <p>El ritmo de vida y de trabajo actual, así como el impacto psicológico causado por la emergencia sanitaria del COVID-19, sitúan <b>al estrés como uno de los riesgos psicosociales de mayor presencia en las empresas</b> afectando tanto a la salud de los trabajadores como a la eficiencia de las empresas.</p>	<p><b>Aportar</b> estrategias de afrontamiento para la gestión positiva del estrés.</p> <p>Y <b>brindar</b> herramientas para manejar el estrés y controlar sus efectos a nivel físico, cognitivo y comportamental, así como se <b>facilita el aprendizaje</b> de técnicas de gestión emocional.</p>
<p><b>TALLER MANEJO Y GESTION DEL TIEMPO</b></p> <p><b>¿POR QUE?</b></p> <p>El cambio en las dinámicas de trabajo implica la toma de decisiones rápidas, desarrollo temprano de nuevos productos o servicios y el cumplimiento con la promesa de valor al cliente en el menor tiempo posible, así pues, la rapidez con que esto se logre es un buen indicador de la capacidad de adaptación a los cambios propios las condiciones competitivas.</p>	<p><b>Brindar</b> una nueva perspectiva al modo en que nos relacionamos con el tiempo, y <b>Desarrollar</b> nuevos hábitos que nos permitan lograr mejores resultados.</p> <p><b>Generar</b> estrategias que permitan distribuir efectivamente el tiempo para lograr establecer momentos prioritarios frente a la ejecución de las actividades.</p>
<p><b>GESTION DEL LIDERAZGO EN TIEMPOS DE CAMBIO</b></p> <p><b>PORQUE:</b></p> <p>El liderazgo en momentos actuales parte de la generación de confianza, la posibilidad de liderar el cambio y la necesidad de adaptación, reconociendo antes que nada sus limitaciones y fortalezas.</p>	<p><b>conocer y adquirir</b> herramientas y comportamientos claves para ser un líder que ayude a gestionar equipos, donde las situaciones de vulnerabilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad son constantes</p> <p><b>Identificar y redefinir</b> focos de trabajo que permita a los líderes priorizar acciones dadas las necesidades que se derivan de la contingencia o después de la contingencia (¿qué se debe continuar haciendo?, ¿qué empezar a hacer?, ¿qué dejar de hacer?, ¿qué optimizar?).</p> <p><b>Desarrollar Y Fortalecer</b> estrategias que permitan al líder la gestión emocional y la identificación necesidades de acompañamiento.</p>



	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"</b> <b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-GTH-06	
		Versión:	6
		Fecha:	24/01/2024
		Página <b>16</b> de <b>24</b>	

<p style="text-align: center;"><b>FORTALECIMIENTO DEL LA INTELIGENCIA EMOCIONAL</b></p> <p>La Inteligencia Emocional nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones de la vida cotidiana, desarrollar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará más posibilidades de desarrollo profesional y personal.</p> <p>Las emociones son impulsos para actuar. Estas tendencias -que están moldeadas por nuestras experiencias pasadas y nuestra educación- guían nuestras decisiones, trabajando en colaboración con la mente racional y facilitando -o imposibilitando- el mismo pensamiento.</p>	<p><b>Desarrollar</b> las competencias emocionales y relacionales de acción y reflexión de los participantes, a fin de lograr una mayor efectividad en el logro de los objetivos personales y familiares, orientados a desarrollar las actitudes y habilidades que permitan:</p> <p>Reconocer las propias emociones como clave para intervenir en las mismas y desarrollar actitudes más efectivas.</p> <p>Distinguir entre emociones y estados de ánimo a fin de establecer distintas estrategias de intervención, según sea el caso.</p> <p>Intervención en el mundo emocional. Aprender a regular y manejar las emociones, como un modo de adecuar las mismas a las circunstancias que nos toca vivir.</p> <p>Reconocer las emociones de los demás, pudiendo de este modo desarrollar la empatía y mejorar las relaciones interpersonales.</p>
--	---

*Tabla 7. Actividades sugeridas*

*Fuente: Informe de evaluación de riesgo psicosocial – Hospital la Buena Esperanza de Yumbo*


## **DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025**

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 2025, 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 de talento humano.

La implementación y ejecución de este Plan se orienta hacia el fortalecimiento de las variables con calificaciones más bajas, identificadas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH como en las otras mediciones señaladas en este documento. El objetivo es reducir las brechas entre la situación actual y las metas establecidas mediante la aplicación de medidas eficaces, convirtiendo las áreas de mejora en avances reales alineados con las normativas y políticas institucionales.

### **Articulación de las rutas de creación de valor con los planes y procesos relacionados en el PETH**

Para la creación de valor público, la Gestión del Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre los planes, políticas y procedimientos asociados en el MIPG.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"</b> <b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-GTH-06	
		Versión:	6
		Fecha:	24/01/2024
		Página 17 de 24	


<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>	<b>PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.</b>
<p style="text-align: center;"><b><u>Ruta de la Felicidad</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La felicidad nos hace productivos</li> <li>• Entornos físicos</li> <li>• Equilibrio de vida</li> <li>• Salario emocional</li> <li>• Innovación con pasión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Bienestar e Incentivos</li> <li>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>Plan Institucional de Capacitación</li> <li>Política de Integridad</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Ruta del Crecimiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderando talento</li> <li>• Cultura de liderazgo</li> <li>• Liderazgo en valores</li> <li>• Servidores que saben lo que hacen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vinculación Evaluación del Desempeño</li> <li>Gestión de la información Plan de Bienestar e Incentivos</li> <li>Clima Organizacional</li> <li>Planes de Mejoramiento Individual</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Ruta del Servicio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al servicio de los ciudadanos</li> <li>• Cultura que genera logro y bienestar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Bienestar e Incentivos</li> <li>Plan Institucional de Capacitación</li> <li>Promocionar la Rendición de Cuentas de los Directivos</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Ruta de la Calidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La cultura de hacer las cosas bien</li> <li>• Hacer siempre las cosas bien</li> <li>• Cultura de la calidad y la integridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Bienestar e Incentivos</li> <li>Plan Institucional de Capacitación</li> <li>Planeación Estratégica del Talento Humano</li> <li>Nómina Trámites y certificaciones</li> <li>Vinculación Análisis de razones de retiro</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Ruta de Análisis de Datos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conociendo el talento</li> <li>• Entendiendo personas a través del uso de los datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Bienestar e incentivos</li> <li>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>Plan Institucional de Capacitación Vinculación</li> <li>Gestión de la información Nómina Trámites y certificaciones</li> </ul>

*Tabla No. 08 Articulación de las rutas de creación de valor con los planes y procesos relacionados en el PETH  
Fuente: Proceso de Gestión del Talento Humano*

## EJES TEMÁTICOS PARA EL AÑO 2025

### Plan de 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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: PL-GTH-06	
			Versión:	6
	Fecha:	24/01/2024		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Página <b>18</b> de <b>24</b>	

funcionarios que se encuentren al servicio del Instituto para cada año periodo.

El Plan Institucional de Capacitación, concibe la formación y capacitación como el proceso a través del cual 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. 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.

### **Plan Gestión del Conocimiento**

El plan pretende fortalecer la capacidad organizativa mediante la identificación, captura y aplicación eficaz del conocimiento relevante. Busca crear un entorno propicio para la colaboración, el aprendizaje continuo y la innovación, asegurando la disponibilidad y accesibilidad de información clave. A través de la implementación de tecnologías, programas de formación y procesos flexibles, el plan aspira a mejorar la eficiencia, la toma de decisiones informada y la adaptabilidad de la institución frente a cambios en el entorno público. Además, se orienta a garantizar el cumplimiento de normativas, promoviendo la transparencia y una cultura organizacional que valore la gestión ética y estratégica del conocimiento para contribuir al desarrollo sostenible en el ámbito público.


### **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 cubre a todo el personal de la entidad, incluyendo contratistas, trabajadores en misión, 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 comprometen con emprender acciones tendientes a minimizar los riesgos a la salud y el medio ambiente laboral, al que están expuestos sus

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Código: PL-GTH-06	
			Versión:	6
			Fecha:	24/01/2024
			Página <b>19</b> de <b>24</b>	

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 componentes:

- ✓ 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 organización.


### **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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Código: PL-GTH-06
	Versión:	6	
	Fecha:	24/01/2024	
	Página <b>20</b> de <b>24</b>		

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 de 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 de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo IMVIYUMBO, presenta a la fecha vacancia definitiva por "*Por renuncia regularmente aceptada*", del cargo OPEC No. 310 denominado secretario Código 440 grado 04.

Así mismo, el Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo – IMVIYUMBO, presenta vacancia definitiva del cargo de Profesional Código 219 grado 01, Auxiliar de Servicios Generales Código 470 grado 01, que actualmente se encuentra ocupado en provisionalidad y Técnico Operativo Código 314 grado 01 el cual ya se encuentra reportado en la plataforma SIMO y actualmente está ocupado en encargo por un faccionario de carrera administrativa.

El Instituto Municipal de Reforma Urbana y de 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, y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

De acuerdo con lo anterior, para el año 2025 tenemos cuatro (04) funcionarios que entrarían en condición de pre-pensionados, pero aún no tenemos funcionarios que hayan cumplido la edad de retiro forzoso.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"</b>		Código: PL-GTH-06	
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión:	6
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Fecha:	24/01/2024
			Página <b>21</b> de <b>24</b>	

## Plan de Previsión del Recurso Humano


El Plan de Previsión de Recursos Humanos, 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:

- ✓ 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;
- ✓ 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;
- ✓ 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 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. La evaluación está 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

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"</b> <b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-GTH-06	
		Versión:	6
		Fecha:	24/01/2024
		Página <b>22</b> de <b>24</b>	

## HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO


Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2024 – 2027, el Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO cuenta con las siguientes herramientas:

- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- ✓ Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- ✓ Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.
- ✓ Autodiagnósticos DAFP.

### ANEXOS

No	NOMBRE
1	Plan Institucional de Capacitación – PIC
2	Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
3	Plan de Bienestar Social e Incentivos
4	Plan Anual de Vacantes
5	Plan de Previsión del Recurso Humano



	<p style="text-align: center;"> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>  <b>"SIGI"</b>  <b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>  <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> </p>		Código: PL-GTH-06	
			Versión:	6
			Fecha:	24/01/2024
			Página <b>23</b> de <b>24</b>	

RUTA DE APROBACIÓN VERSIÓN 6					
Elaboró		Revisó		Aprobó	
Nombre	Nelcy Lorena Gaviria Cano	Nombre	Luisa Fernanda González Rivas	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	
Cargo	Contratista Profesional de Apoyo	Cargo	Director Administrativo y Financiero	Fecha:	Acta No 110-02-06-01 24/01/2025

### ANEXO

#### Control de Cambios:

**Nota:** Los documentos obsoletos se les da de baja del Sistema Integrado de Gestión Institucional.

Versión	Fecha (dd/mm/aa)	Descripción de la actualización
1	29/06/2018	Creación del Documento.
2	28/01/2021	Actualización del Documento vigencia 2021
3	18/01/2022	Actualización del Documento vigencia 2022
4	20/01/2023	Actualización del Documento vigencia 2023
5	24/01/2024	Actualización del Documento vigencia 2024
6	24/01/2025	Actualización del Documento vigencia 2025