
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL SIGI</b>  <b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: OD-GTH-04	
		Versión:	2
		Fecha:	23/09/2025
		Página 1 de 10	

## INTRODUCCIÓN

La gestión del Talento Humano en las entidades públicas es un pilar fundamental para el cumplimiento de sus objetivos misionales y la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía. En este contexto, el Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo – IMVIYUMBO, consciente de su rol estratégico en el desarrollo territorial, acoge los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, con el fin de establecer una Política Estratégica de Talento Humano sólida, eficiente y orientada a resultados.

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

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL SIGI</b>  <b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: OD-GTH-04	
		Versión:	2
		Fecha:	23/09/2025
		Página 2 de 10	

## **OBJETIVO GENERAL**


Garantizar un equipo humano idóneo, comprometido y motivado, que contribuya eficazmente el cumplimiento de la misión institucional, la mejora continua de la calidad de los servicios y satisfacción de la ciudadanía.

## **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- ✓ Optimizar los procesos de ingreso y permanencia del Talento Humano.
- ✓ Promover el desarrollo y bienestar de los servidores públicos.
- ✓ Fortalecer una cultura organizacional basada en los valores institucionales.
- ✓ Asegurar la planificación y gestión estratégica del Talento Humano.


## **ALCANCE**

Esta política se extiende a todos los servidores públicos de IMVIYUMBO, incluyendo empleados y contratistas, durante su ciclo de vida laboral (ingreso, desarrollo, permanencia y retiro) bajo los principios y directrices de la dimensión de Talento Humano del MIPG, con el fin de fortalecer sus capacidades y asegurar el cumplimiento efectivo de la misión institucional.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL SIGI  PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO <b>POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO          HUMANO</b>	Código: OD-GTH-04	
		Versión:	2
		Fecha:	23/09/2025
		Página 3 de 10	


## MARCO NORMATIVO

- ✓ **Decreto 1567 del 5 agosto de 1998:** Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004:** Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Ley 1010 del 23 de enero de 2006:** Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- ✓ **Ley 1064 del 26 de julio de 2006:** Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- ✓ **Ley 1221 de 16 de julio de 2008:** Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
- ✓ **Ley 1712 de 2014:** Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan 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).
- ✓ **Decreto 171 de 2016:** Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- ✓ **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.
- ✓ **Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017:** Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- ✓ **Resolución 390 del 30 de mayo de 2017:** Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
- ✓ **Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018:** Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- ✓ **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

	<p style="text-align: center;">SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL SIGI</p> <p style="text-align: center;">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO <b>POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b></p>	Código: OD-GTH-04	
		Versión:	2
		Fecha:	23/09/2025
		Página 4 de 10	

competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

- ✓ **Resolución 667 de 2018:** Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas
- ✓ **Ley 1952 de 2019:** Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
- ✓ **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.
- ✓ **Resolución 312 de 2019:** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- ✓ **Ley 2427 de 2024:** Por medio de la cual se establece la capacitación, la profundización y la enseñanza para la sostenibilidad ambiental, cambio climático y gestión del riesgo de desastres y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Ley 2424 de 2024:** Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones
- ✓ **Manual Operativo MIPG, V6.**

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL SIGI  PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO <b>POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO          HUMANO</b>	Código: OD-GTH-04	
		Versión:	2
		Fecha:	23/09/2025
		Página 5 de 10	


## DESCRIPCION DE LA POLITICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo – IMVIYUMBO, se constituye como la hoja de ruta fundamental para la entidad y el desarrollo integral del capital humano; enmarcada en las directrices del MIPG, esta política busca transformar la manera en que la entidad gestiona a sus servidores públicos, orientándolos hacia la optimización del desempeño y la generación de valor público.

Esta política se fundamenta en el entendimiento de que el talento humano es el motor clave para el cumplimiento de la misión institucional de IMVIYUMBO en la promoción del desarrollo urbano y la vivienda de interés social. Su diseño incorpora los principios de meritocracia, transparencia, ética, probidad y vocación de servicio, esenciales para construir una administración pública eficaz y cercana a la ciudadanía.

La política aborda de manera integral los diferentes momentos del ciclo de vida del servidor público, desde la planificación de sus necesidades de personal hasta su retiro. Esto incluye:

- ✓ **Atracción y vinculación:** Estableciendo procesos de selección rigurosos y transparentes, basados en el mérito, que permitan incorporar a los profesionales más idóneos para los roles requeridos.
- ✓ **Desarrollo y crecimiento:** Implementando programas de capacitación continua, gestión del desempeño, oportunidades de ascenso, que fomenten el crecimiento profesional y personal de los servidores, garantizando la actualización de sus competencias y habilidades.
- ✓ **Bienestar y calidad de vida:** Diseñando e implementando programas que promuevan un ambiente laboral saludable, seguro y motivador, reconociendo el equilibrio entre la vida laboral y personal, y fomentando el compromiso y sentido de pertenencia.
- ✓ **Evaluación y reconocimiento:** Estableciendo sistemas de evaluación del desempeño justos y objetivos que sirvan para identificar fortalezas, áreas de mejora y para el reconocimiento de la excelencia y el cumplimiento de metas.
- ✓ **Gestión del conocimiento y sucesión:** Fomentando la transferencia de conocimiento dentro de la entidad y desarrollando planes que aseguren la continuidad operativa y la sostenibilidad de la gestión ante el retiro de servidores clave.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL SIGI		Código: OD-GTH-04	
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO <b>POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO          HUMANO</b>		Versión:	2
			Fecha:	23/09/2025
	Página 6 de 10			

Para cumplir con el propósito de implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva, se ha planteado desde el MIPG que las entidades desarrollen cinco etapas siguiendo el enfoque de mejoramiento continuo del talento humano (Planear, hacer, verificar, actuar -PHVA), para luego profundizar en el ciclo de vida del servidor público de la entidad.


Bajo esta concepción, la persona a cargo del Talento Humano debe entender que su labor es un ciclo constante que requiere iniciar con una adecuada planeación; esta debe corresponder a un análisis riguroso y detallado de todas las actividades, responsabilidades y circunstancias asociadas al talento humano, y debe estar articulada con el direccionamiento estratégico de la entidad.

Las siguientes son las etapas a tener en cuenta para el propósito de implementar una gestión estratégica de Talento Humano:

**Etap 1. Disponer de Información:** Consiste en recolectar información de manera oportuna, permanente y actualizada sobre el Instituto y su talento humano. Esta información incluye: Normograma de la entidad, objetivo, misión, visión, caracterización de los funcionarios (antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros), y las características de los empleos (planta de personal, funciones, naturaleza de los empleos, competencias y requisitos, vacantes, entre otros.)

**Etap 2. Diagnosticar la Gestión Estratégica de Talento Humano:** Se utiliza una herramienta denominada Matriz de GETH, que contiene un inventario. La entidad se autocalifica de 0 a 100 en cada una de las variables de la Matriz de acuerdo con los criterios de valoración que allí aparecen. Al finalizar, la Matriz arrojará el nivel de madurez de la GETH (dado por el puntaje y la ubicación por colores) y el estado de las Rutas de Creación de Valor.

**Etap 3. Diseñar e implementar acciones para la Gestión Estratégica de Talento Humano:** Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica IMVIYUMBO, se diseñan acciones para avanzar en los resultados. Para ello, Función Pública ofrece un formato asociado a la Matriz, denominado plan de acción, en el que se describe una serie de pasos para que las entidades con base en los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez, también se cuenta con los resultados medición del Índice de Desempeño Institucional IDI anualmente.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL SIGI  PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO <b>POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO          HUMANO</b>	Código: OD-GTH-04	
		Versión:	2
		Fecha:	23/09/2025
		Página 7 de 10	

**Etapa 4. Implementar acciones para la Gestión Estratégica de Talento Humano:** Esta etapa consiste en la implementación de las acciones previamente diseñadas para fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano, de acuerdo con los aspectos débiles detectados en el diagnóstico. Todas estas acciones están enmarcadas en el ciclo de vida del servidor: ingreso, desarrollo y retiro.

En el contexto del MIPG, las *“Rutas de la Creación de Valor”* son los caminos temáticos que guían la implementación efectiva de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). Estas rutas no son pasos secuenciales, sino áreas de trabajo interconectadas que, al ser abordadas de manera integral, permiten a las entidades públicas como IMVIYUMBO fortalecer su capital humano y, consecuentemente, generar valor público.

La función pública ha definido **cinco rutas principales de creación de valor** en la dimensión de Talento Humano del MIPG:

#### RUTAS DE LA CREACIÓN DE VALOR EN EL MIPG.




##### **Ruta de la Felicidad.** “La felicidad nos hace más productivos”

Esta ruta se centra en el bienestar de los servidores públicos y en la creación de un ambiente laboral positivo; reconoce que la felicidad y el bienestar influyen directamente en la productividad y el compromiso, La entidad promueve esta ruta a través de acciones como: **Plan de bienestar e incentivos, Plan Anual de seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, actividades de entorno saludable, ambiente físico, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual y otros.** El objetivo es que los servidores se sientan a gusto, valorados y motivados, lo que repercute en un mejor desempeño y una mayor calidad en el servicio.



##### **Ruta del Crecimiento.** “Liderando talento”

Enfocada en el desarrollo profesional y personal de los servidores. Esta ruta busca fomentar el liderazgo, el trabajo en equipo, el reconocimiento y la capacitación continua. En la Entidad se implementan acciones como: Plan Institucional de **capacitación (PIC)**, que integra temas como **desarrollo de competencias, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, cultura organizacional, comunicación e interacción.** Un equipo en constante crecimiento es un equipo más capaz y adaptable.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL SIGI  PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO <b>POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO          HUMANO</b>	Código: OD-GTH-04	
		Versión:	2
		Fecha:	23/09/2025
		Página 8 de 10	



**Ruta de Servicio.** “Al servicio de los ciudadanos”

Esta ruta busca cultivar una **cultura organizacional orientada al servicio al ciudadano**; implica que cada acción y decisión del servidor público esté pensada en generar valor para los usuarios y la comunidad.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, **capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación del desempeño, cambio cultural e integridad**. Las acciones implementadas traen consigo las temáticas propuestas para facilitar el desarrollo de la cultura de servicio y con ello generar mayor satisfacción a los grupos de valor, en especial a la ciudadanía que se beneficia de los servicios del instituto.



**Ruta de la Calidad.** “La cultura de hacer las cosas bien”

Se refiere a la cultura de **“hacer las cosas bien”**, promoviendo la excelencia, la mejora continua y la integridad en todos los procesos. Incluye la implementación de sistemas de gestión de calidad, la estandarización de procedimientos, la evaluación del desempeño basada en resultados y la promoción de la ética pública. Busca que los servidores se apropien de la importancia de la calidad en su trabajo diario, reduciendo errores y optimizando la eficiencia.


Esta ruta se relaciona entre otras, con las siguientes temáticas: **evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos**.



**Ruta del Análisis de Datos.** “Conociendo el talento”

Esta ruta se enfoca en el **uso estratégico de la información y los datos** relacionados con el talento humano para la toma de decisiones. Permite conocer en profundidad la estructura de la planta de personal, identificar las necesidades de capacitación, prever vacantes, analizar el desempeño y caracterizar al talento humano. Un manejo inteligente de los datos facilita una gestión de talento humano más proactiva, basada en evidencia y adaptada a las necesidades reales de IMVIYUMBO.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades y gestión del SIGEP.


	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL SIGI</b>  <b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: OD-GTH-04	
		Versión:	2
		Fecha:	23/09/2025
		Página 9 de 10	

**Etaa 5. Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano:** Consiste hacer seguimiento a las acciones implementadas y determinar la eficacia de estas. La gestión se evalúa, principalmente, a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución del MIPG: El FURAG.

Al integrar estas cinco rutas en la Política Estratégica del Talento Humano, IMVIYUMBO no solo estará cumpliendo con los requerimientos del MIPG, sino que estará construyendo un equipo humano más competente, motivado, ético y orientado a generar un impacto positivo en la gestión de la Entidad

Para la creación de valor público, la Gestión de talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional establecidas en el MIPG.

Rutas de Creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
<b>Ruta de la Felicidad</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La felicidad nos hace productivos.</li> <li>✓ Entorno físico.</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>
<b>Ruta del Crecimiento</b>  <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</li> <li>✓ Evaluación del Desempeño.</li> <li>✓ Plan de Bienestar e Incentivos.</li> <li>✓ Plan Institucional de Capacitación.</li> </ul>
<b>Ruta del Servicio.</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Al servicio de los ciudadanos.</li> <li>✓ Cultura que genera logro y bienestar</li> <li>✓ inducción</li> <li>✓ reinducción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Plan de Bienestar e Incentivos.</li> <li>✓ Plan Institucional de Capacitación.</li> </ul>
<b>Ruta del Análisis de datos.</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conociendo el talento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Indicadores del proceso de Gestión Talento Humano.</li> <li>✓ Política de Integridad.</li> <li>✓ Plan Estratégico de Talento Humano.</li> </ul>

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL SIGI</b>  <b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: OD-GTH-04	
		Versión:	2
		Fecha:	23/09/2025
		Página <b>10</b> de <b>10</b>	

## ROLES Y RESPONSABILIDADES

En el Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo IMVIYUMBO, el proceso que lidera la aplicación de los lineamientos dados por la Función Pública es el proceso de Gestión del Talento Humano.

LÍNEA	INSTANCIA Y/ PROCESO
Aprobación	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Implementación	Proceso Gestión de Talento Humano
Monitoreo	Proceso Gestión de Planeación
Control y Evaluación	Proceso Gestión de Control Interno

## IMPLEMENTACION DE LA POLÍTICA

Anexo Plan de Gestión Anual de la Política de Gestión estratégica de Talento Humano.

RUTA DE APROBACIÓN VERSIÓN 2					
Elaboró		Revisó		Aprobó	
Nombre	Luisa Fernanda González Rivas	Nombre	Evelyn Loaiza Gómez	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	
Cargo	Director Administrativo y Financiero	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación	Fecha	Acta de Reunión No 110-02-06-06 <b>23-09-2025</b>

Control de Cambios

Versión	Fecha (dd/mm/aa)	Aprobado por:	Descripción de la actualización
01	19-07-2022	Uriel Urbano Urbano (Gerente General)	Creación del Documento.
02	23-09-2025	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Actualización de la estructura del documento y elaboración del Plan de Gestión para la implementación de la política.