

**POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL  
TALENTO HUMANO**

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO**

FECHA DE APROBACIÓN: enero 26 de 2024

Versión de la política: 02

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. MARCO CONCEPTUAL .....	5
3. POLÍTICA .....	8
4. OBJETIVOS.....	14
4.1. Objetivo general .....	14
4.2. Objetivos específicos .....	14
5. ALCANCE .....	15
6. VIGENCIA.....	17
7. NORMAS DE REFERENCIA .....	18

## 1. INTRODUCCIÓN

La política de gestión estratégica del talento humano hace parte de la primera dimensión de MIPG: Talento Humano. Esta dimensión tiene como propósito ofrecer a la IUE herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la institución, las normas en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

El marco de referencia definido en la Política Estratégica de Talento Humano del MIPG, reconoce al talento humano como el principal activo con el que cuentan las organizaciones públicas colombianas dada la contribución de su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de las metas institucionales, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos, por lo tanto, constituye el gran factor crítico de éxito para el cumplimiento de las metas institucionales.

Para la implementación de la Política de Talento Humano del MIPG, el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- plantea que es necesario alinear las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito

fundamental de la Institución Universitaria de Envigado y para lograrlo, se requiere vincular desde el proceso de planeación institucional al talento humano, de manera que las áreas de personal puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización. La presente política contiene los lineamientos y recomendaciones para la implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, en cumplimiento de la Resolución 10491 de 2019, por medio de la cual se adoptan y ratifican las políticas de gestión y desempeño institucional y de operación y se establece un plazo de tres meses para que los líderes de proceso definan las estrategias y mecanismos mediante las cuales desarrollarán e implementarán las políticas que le aplica a sus procesos.

La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano se estructura a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e Introducción y en referencia se toma la **guía de implementación de la política de gestión estratégica del talento humano 4**, integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro. Durante la vigencia 2021, se implementó la Política de La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano con los estándares normativos legales vigentes y estrategias de mejora e innovación, resultado de la aplicación de instrumentos de medición del desempeño institucional como el FURAG y el Autodiagnóstico de Talento Humano que potencian la consolidación de nuevas acciones que aporten al desarrollo de una política más eficaz, eficiente y efectiva. Esta política es liderada a nivel nacional por el Departamento Administrativo de la Función Pública– DAFP y al interior del MEN está a cargo de la Subdirección de Talento Humano.

## **2. MARCO CONCEPTUAL**

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH.

Las rutas son las siguientes:

- Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

- Ruta del Crecimiento: Liderando talento. El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores.

Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

- Ruta del Servicio: al servicio de los grupos de interés y grupos de interés. El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los grupos de valor y grupos de interés. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

- Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien. La satisfacción de los grupos de valor y grupos de interés con los servicios prestados por la Institución está determinada por la calidad de los servicios que ofrece. Esto está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la Institución.

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. Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida

en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar en el desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso.

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, SIGEP.

### 3. POLÍTICA

*La Institución Universitaria de Envigado establece una política de gestión estratégica del talento humano que permita brindar a las personas que laboran en la institución, condiciones de calidad de vida laboral y desarrollo de competencias en el marco de los valores del servicio público.*

Las entidades pueden desarrollar las etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

- **Etapa 1: Disponer de información**

Es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano, como la siguiente:

- Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros. Esta información se obtiene en desarrollo de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
- Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.
- Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

- **Etapa 2: Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano**

Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano es contar con un diagnóstico. Para ello, se utiliza una herramienta denominada **Matriz de GETH**, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, la entidad identifica fortalezas y aspectos a mejorar. Cuando una entidad diligencie dicha Matriz obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los tres niveles de madurez identificados:



- **Básico Operativo:** ubicarse en este nivel implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos.
  - **Transformación:** ubicarse en este nivel implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.
  - **Consolidación:** ubicarse en este nivel implica que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH, y adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En este nivel la GETH ya hace parte de la cultura organizacional.
- **Etapa 3: Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano.**

Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad, se diseñan las acciones que le permitirán avanzar. Para esta etapa se ha diseñado un formato asociado a la Matriz, denominado **plan de acción**, en el que se describen 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. El formato es práctico y se relaciona directamente con el diagnóstico para que cada responsable de talento humano pueda determinar la pertinencia y viabilidad de las acciones a seguir.

Así mismo, el artículo 2.2.22.3.14 al Decreto 1083 de 2015 establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, a las que les aplica la Ley 909 de 2014 y el Decreto 1567 de 1998, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional (artículo 74, Ley 1474 de 2011), los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano, a saber: Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Estratégico de Talento Humano, Institucional de Capacitación, de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello, las entidades contarán con las orientaciones que al respecto emitan Función Pública y el Ministerio del Trabajo, en lo de su competencia.

- **Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH**

Esta etapa consiste en la implementación de las acciones previamente diseñadas. El propósito es fortalecer aquellos aspectos débiles siempre con el objetivo de mejorar la GETH. Así, por ejemplo:

- Para el ingreso, se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación
- Para el desarrollo, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad
- Para el retiro, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar

que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, teniendo en cuenta lo definido en la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación.

Por otra parte, la política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH. Las rutas son las siguientes:

- **Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

- **Ruta del Crecimiento:** liderando talento. El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

- **Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos. El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

- **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien. La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

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. Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias

que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. 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, SIGEP.

- **Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano**

El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las acciones implementadas. En el formato de plan de acción se incluye, como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico, el formato de Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

#### **Criterios diferenciales de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**

Los criterios diferenciales propuestos para esta política se fundamentan en considerar la gradualidad en la implementación de los lineamientos de acuerdo con las capacidades y recursos de la entidad.

Estos dos aspectos implican que la Matriz GETH tendrá tres versiones diferentes, de acuerdo con los criterios diferenciales y con los niveles de desarrollo de las entidades (básico, intermedio y avanzado). Con la definición de estos criterios se busca adaptar los instrumentos y lineamientos de política a las características particulares de cada entidad, con el fin de lograr el avance en los niveles de madurez de manera gradual y, de igual forma, ajustar la oferta institucional de Función Pública a las necesidades reales de las áreas de talento humano.

Estos cinco elementos estructurantes de la política de gestión estratégica del talento humano se operativizan mediante los siguientes componentes que se precisan en las actividades de gestión de la herramienta de autodiagnóstico propuesta por la Función Pública:

**1. Planeación estratégica del talento humano:** Comprende la implementación acciones que conduzcan al conocimiento normativo y del entorno, la gestión de la información y el diseño de acciones (planeación estratégica), lo que implica:

- Disponer de información sobre el personal vinculado a la Institución.
- Un diagnóstico de necesidades del talento humano.
- Un análisis sobre la capacidad institucional.
- El nivel de madurez del área institucional de talento humano para materializar las acciones contempladas en el proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano

**2. Ingreso:** Consiste en el desarrollo de acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, permitiendo la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la Institución con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.

**3. Desarrollo:** Involucra la definición de acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la Institución.

**4. Retiro:** Se dirige a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la Institución encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La Institución debe asegurar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la Institución, teniendo en cuenta lo definido en la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. Objetivo general**

Fortalecer la integridad, idoneidad, compromiso y transparencia de los servidores que conduzcan a la creación de valor público que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines de la Educación Superior, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

### **4.2. Objetivos específicos**

- Disponer de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los empleados.
- Implementar acciones que permitan avanzar hacia el máximo nivel de desarrollo según los estándares propuestos por MIPG, cumpliendo un rol estratégico y contribuyendo a la consecución de resultados.
- Implementar mecanismos para hacer el seguimiento de las acciones de gestión estratégica del talento humano implementadas.
- Realizar evaluación de desarrollo y desempeño individual de conformidad con la normatividad vigente, llevando los registros correspondientes, en sus respectivas fases en las plataformas designadas por la institución.

## **5. ALCANCE**

La implementación de la política de gestión estratégica del talento humano, a cargo de Oficina de Talento Humano, requerirá la ejecución de las siguientes actividades de gestión:

- **Conocimiento del entorno normativo:** Desarrollar un método adecuado de manejo de la normatividad vigente que recopile, facilite el acceso y evidencia su articulación con la planeación estratégica de Talento Humano
- **Gestión de la información:** Gestionar y verificar la información en el SIGEP (Servidores Públicos), Implementar un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, recopilar y analizar la información proveniente de los diagnósticos de MIPG, contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves, llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas.
- **Planeación estratégica:** Diseñar un plan estratégico integral y articulado de talento humano, vinculado con el Plan de desarrollo Institucional, que incluya: plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, sistema de seguridad y salud en el trabajo, monitoreo y seguimiento del SIGEP, criterios para el proceso de Evaluación del desarrollo y el desempeño, inducción y reinducción, valoraciones del clima organizacional.
- **Manual de funciones y competencias:** Elaborar un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la Institución por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015 y competencias funcionales especificadas en el decreto 785 del 2005, actualizado y abierto para consulta de toda la institución.
- **Provisión de empleo:** Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes
- **Meritocracia:** Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.

- **Gestión del desempeño:** Llevar a cabo las labores de evaluación de desarrollo y desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.
- **Conocimiento institucional:** Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la institución.
- **Capacitación:** Implementar plan institucional de capacitación
- **Bienestar:** Implementar programa de bienestar institucional
- Implementar las acciones de gestión de administración del talento humano
- Desarrollar acciones de clima organizacional y cambio cultural
- Implementar modelo de seguridad y salud en el trabajo conforme a la normatividad vigente
- **Valores:** Implementar el Código de Integridad y Buen Gobierno, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los empleados y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
- **Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.**
- **Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.**
- **Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Institución a quienes continúan vinculados.**
- **Implementar las rutas de creación de valor.**



## **6. VIGENCIA**

Anualmente la política de gestión estratégica del talento humano será revisada y evaluada en términos de ejecución y pertinencia; y de igual manera será validada o modificada para la entrada en vigor de cada Plan de Desarrollo Institucional.

## **7. NORMAS DE REFERENCIA**

Según el Manual Operativo de MIPG, el marco legal por el que se rige la política de gestión estratégica del talento humano está compuesto por las siguientes normas:

- Constitución Política de Colombia
- **Ley 190 de 1995:** Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa
- **Ley 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 los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”
- **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 1221 de 2008:** “Por la cual se expiden normas para promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones
- **Ley 1712 de 2014:** Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública.
- **Decreto 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"
- **Resolución 0312 de 2019:** "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-
- **Ley 1780 de 2016:** Busca promover la creación de nuevas empresas jóvenes.

	<b>POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: F-DI-0014
		Versión: 01
		Página <b>19</b> de <b>20</b>

- **Ley 1940 de 2018:** por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2019.
  - **Ley 1960 de 2019:** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
  - **Decreto 1295 de 1994:** Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
  - **Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
  - **Decreto 1072 de 2015:** Regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento.
- ... El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072) compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas.
- **Decreto 1083 de 2015:** actualizado por el decreto 648 del 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
  - **Decreto 171 de 2016:** Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
  - **Decreto 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.
  - **Acuerdo CNSC - 6176 de 2018:** Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

- **Resolución 390 de 2017:** Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación
- **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”
- **Circular 100-10 Función Pública de 2014:** Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.