

TRD 200-29-08

INSTITUTO MUNICIPAL DE REFORMA URBANA Y DE
VIVIENDA DE INTERES SOCIAL DE YUMBO - IMVIYUMBO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

2024

Dirección Admnsitrativa y Financiera
24-1-2024



Calle 2 # 3 - 22 Belalcazar



695 5678 - 695 5679



www.imviyumbo.gov.co



pqrs@imviyumbo.gov.co



[imviyumbo](https://www.facebook.com/imviyumbo)



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Versión:	5
			Fecha:	24/01/2024
	Página 1 de 24			

INTRODUCCIÓN

En el contexto dinámico de la administración pública en Colombia, el recurso humano desempeña un papel fundamental en la consecución de los objetivos gubernamentales, el servicio eficiente a la ciudadanía y la construcción de una sociedad más justa y equitativa. El Plan Estratégico del Talento Humano para Servidores Públicos del Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO que se presenta, refleja el compromiso del Estado colombiano con la excelencia, la innovación y el desarrollo integral de su capital humano el cual requiere implementar políticas para el desarrollo y motivación que no solo permita atraer los mejores funcionarios, sino estimularlos y retenerlos generando valor a la gestión.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano está constituido conforme a los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en su dimensión de Talento Humano, priorizando aquellos programas, proyectos o actividades que responden a las expectativas y necesidades manifestadas por los(as) servidores(as) del Instituto, los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en general y los consagrados en el Código de Integridad de IMVIYUMBO, la cultura organizacional, las expectativas de los principales grupos de interés con los cuales interactúa el Instituto y las relaciones con otras Entidades públicas.

Con base en lo anterior y en el marco del Decreto 612 de 2018, en el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción y con el fin de determinar acciones encaminadas a integrar los planes institucionales y estratégicos con el nuevo modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en cual el talento humano es el corazón del modelo, la Dirección Administrativa y Financiera presenta un Plan Estratégico que permita alinear las competencias, capacidades y necesidades de personal con su respectivo plan de acción. En este orden de ideas el plan estratégico de la entidad implementa acciones que permitan identificar y cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal, configurando su gestión desde la vinculación del talento humano hasta el retiro del servidor público de la entidad.

Teniendo en cuenta la dinámica del ejercicio público, este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al presupuesto, normatividad y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06	
			Versión:	5
			Fecha:	24/01/2024
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Página 2 de 24	

1. 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 lo 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.

2. 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 detección de necesidades de los servidores en materia de bienestar y conocimientos y termina con la evaluación de la ejecución de estos.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06
			Versión: 5
			Fecha: 24/01/2024
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Página 3 de 24

3. MARCO NORMATIVO GENERAL

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:

Normatividad	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).

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06	
			Versión:	5
			Fecha:	24/01/2024
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Página 4 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.

Tabla 1. Marco Normativo

Fuente: Grupo Proceso de Talento Humano, IMVIYUMBO

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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha: 24/01/2024

4. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El entorno interno organizacional de la optimización se determina por la integración de tres sistemas: Sistema de Control Interno, Sistema de Desarrollo Administrativo y Sistema de calidad, hoy las nuevas directrices de política organizacional del DAFP a través del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, fusiona el SISTEDA con el Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) en el **Sistema de Gestión** y lo articula con el Sistema de Control Interno (SCI) y el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), lo cual, para la Entidad se materializa en el Sistema Integrado de Gestión Institucional – SIGI. Y es donde se estructuran los planes institucionales.

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano 2024-2027 del Instituto, se siguieron los lineamientos establecidos en los Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia, y las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas necesarias, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos se ejecuten, fechas de realización, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

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

5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE IMVIYUMBO

5.1. ANTECEDENTE INSTITUCIONAL

El origen del Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social del Municipio de Yumbo - IMVIYUMBO, proviene de la expedición de la Ley 9 de 1989 y Ley 03 de 1991, mediante las cuales se consagran disposiciones tendientes a fomentar políticas y acciones relacionadas con la Vivienda de Interés Social, Renovación Urbana, Banco de tierras y otras relativas al Desarrollo Urbano.

Con el firme propósito de dar cumplimiento a las mencionadas disposiciones, el Honorable Concejo Municipal de Yumbo, el día 21 de junio de 1991, mediante Acuerdo No. 023 establece el Fondo Municipal para la Vivienda de Interés Social y reforma Urbana, dotando esta entidad, de una organización administrativa, la cual se destaca por

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha: 24/01/2024

tener como función principal la Coordinación con el Instituto Nacional de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana, "INURBE" y demás entidades del Sistema Nacional de Viviendas de Interés Social, en la ejecución de programas de soluciones de vivienda de interés social en el sector rural, la canalización de recursos provenientes del subsidio familiar de vivienda, en aquellos programas en los que tenía injerencia el Municipio de Yumbo. También se encargaba de desarrollar directamente y en asocio con otras entidades autorizadas, el programa de construcción, reubicación, adquisición, mejoramiento, rehabilitación y legalización de títulos de soluciones de vivienda de interés social.

Este fondo solo persiste hasta el día 2 de enero de 1.992, ya que el Honorable Concejo Municipal de Yumbo mediante Acuerdo N° 004 de enero 02 de 1992, crea el Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo IMVIYUMBO, como establecimiento público descentralizado de orden Municipal con autonomía administrativa, personería jurídica y patrimonio propio, quedando así derogado el Acuerdo No 023 de 1991.

Posteriormente, a través del Acuerdo Municipal No 030 de 1992, se modifica la Estructura Orgánica de IMVIYUMBO, conformando su estructura a partir de una Junta Directiva; la Gerencia; Una Secretaría; Una División Técnica Operativa; Una División de Ahorro y Crédito; Una División Jurídica; La Tesorería; La Unidad de Sistemas y la Sección de Servicios varios; Los oficinistas y la modificación realizada a la composición de la Junta directiva.

Luego mediante Acuerdo No 0001 de 1996, el Honorable Concejo de Yumbo, realiza nuevas modificaciones a la estructura administrativa de IMVIYUMBO, dejando adscrita la División de Tierras a la División Jurídica, se suprime la División de Crédito y Ahorro y se crea la División Financiera.

Subsiguientemente, y después de varios ajustes, en el año 2.008, mediante Acuerdo No 001 de 2008 la junta directiva en ejercicio de sus funciones ajusta la Planta de cargos conforme a lo dispuesto en el Decreto No 785 del 17 de marzo de 2005 y a la Ley 909 de 2004.

Actualmente el Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO, tiene como objetivo básico desarrollar en el Municipio de Yumbo las Políticas de Vivienda de Interés Social en sus áreas Urbana y Rural además de aplicar las disposiciones legales que rigen en materia de reforma urbana a nivel Nacional y territorial.

5.2. NUESTROS SERVICIOS

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha: 24/01/2024

5.2.1. Subsidios para vivienda VIP y VIS nueva

Identificación del déficit o necesidad de vivienda hasta la ejecución de los proyectos y entrega a la comunidad demandante.

5.2.2. Subsidios para Mejoramiento de vivienda

Gestionar los proyectos para el mejoramiento de su vivienda tanto en el sector urbano como rural, porque nuestro propósito es elevar la calidad de vida de las familias que resulten beneficiadas con los subsidios o las obras de remodelación, ampliación de vivienda, cambio de techos, muros y etc.

5.2.3. Subsidios para Mejoramiento y/o Reposición de Vivienda en sitio propio

Si el ciudadano es titular de un terreno o de una vivienda con terraza, puede ser beneficiario de la modalidad de solución habitacional mediante la construcción y entrega de unidades prefabricadas asignadas en los diferentes sectores que conforman las cuatro comunas del municipio de yumbo.

5.2.4. Titulación de Predios Fiscales, Particulares y Baldíos

Titulación de predios, en conjunto con el Departamento Administrativo de Planeación Municipal para contribuir a la certificación de los predios fiscales y con el propósito de coadyuvar a la oportuna entrega de vivienda nueva, en el área urbana y rural de la ciudad.

5.2.5. Zonas Verdes, Parques y/o Plazoletas, construidas y/o revitalizadas

Contribuir al ordenamiento integral de los barrios y la optimización del espacio público del Municipio de Yumbo, asesorando y acompañando en el embellecimiento de los parques y zonas verdes de la municipalidad.

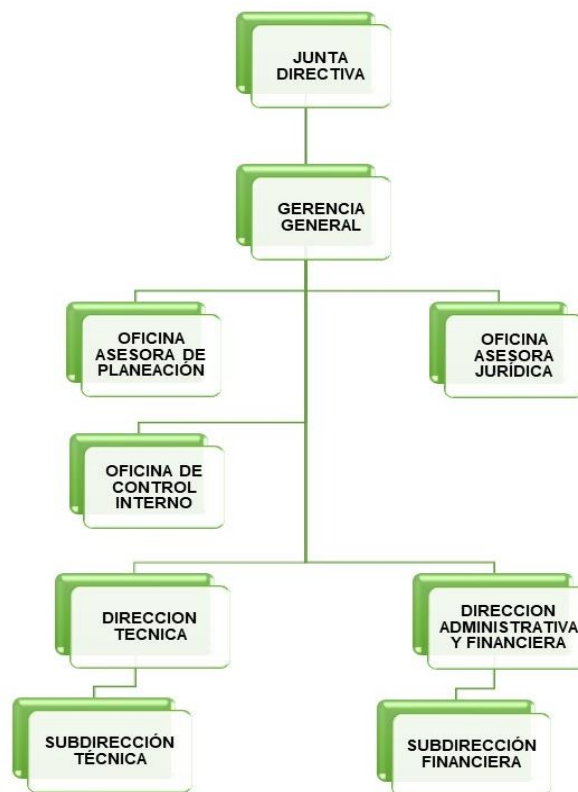
5.3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE IMVIYUMBO

- JUNTA DIRECTIVA.
- GERENCIA GENERAL
- OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
- OFICINA ASESORA JURÍDICA.
- OFICINA DE CONTROL INTERNO.



- DIRECCIÓN TÉCNICA.
- DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.
- SUBDIRECCIÓN TÉCNICA.
- SUBDIRECCIÓN FINANCIERA.

5.4. ORGANIGRAMA



5.5. MISIÓN

El Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo IMVIYUMBO es la entidad encargada de promover la oferta de vivienda de interés social y prioritario, mejorar las condiciones básicas de habitabilidad, adelantar los procesos de legalización y titulación de los predios irregulares ubicados en el Municipio y contribuir al desarrollo urbano Municipal, dentro de un marco de saneamiento básico y óptimas condiciones ambientales.

5.6. VISIÓN

Este documento es propiedad del Instituto de Reforma Urbana y Vivienda de Interés Social de Yumbo IMVIYUMBO. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Gerencia.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha: 24/01/2024

El Instituto Municipal de Reforma Urbana y Vivienda de Interés Social de Yumbo – IMVIYUMBO, se consolidará al 2025 como una Institución referente en el sector Vivienda, que contribuye a implementar acciones para generar un hábitat más saludable en la calidad de vida de los habitantes urbanos y rurales del Municipio de Yumbo.

5.7. VALORES

Por Valores se entiende aquella forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

Cada uno de los valores que se incluyen en el Código de Integridad de IMVIYUMBO, determinan una línea de acción cotidiana para los servidores, de las cuales se definieron los siguientes valores:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

6. PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN IMVIYUMBO

6.1. Objetivo General

Administrar eficientemente el talento humano de la entidad garantizando las

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06	
			Versión:	5
			Fecha:	24/01/2024
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Página 10 de 24	

condiciones óptimas para los empleados, en procura de lograr un ambiente sano, mejorando su compromiso institucional y sus competencias laborales, con el fin de brindar un mejor servicio a la comunidad.

6.2. Objetivos Específicos

- Fortalecer en nuestros funcionarios las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, y resaltar sus destrezas, a través de procesos continuos de capacitación, orientados a mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en el desarrollo administrativo de la Entidad.
- Propiciar un ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.

7. 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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Versión:	5
			Fecha:	24/01/2024
	Página 11 de 24			

en los Servidores Públicos.

8. PLANEACION DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

8.1 CARACTERIZACION DE LA POBLACION

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.

8.1.1 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:

NIVEL JERÁRQUICO	PLANTA GLOBAL
Directivo	6
Asesor	2
Profesional	4
Técnico	2
Asistencial	8
Total	22

Tabla 2. Caracterización de empleos
Fuente: Grupo Proceso Talento Humano, IMVIYUMBO 2023

En el personal del 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	4	3	7
Asesor	1	0	1
Profesional	1	3	4
Técnico	2	0	2
Asistencial	7	1	8
Total	15	7	22

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-06	
		Versión:	5
		Fecha:	24/01/2024
		Página 12 de 24	

Tabla 3. Caracterización de genero
Fuente: Grupo Proceso Talento Humano, IMVIYUMBO 2023

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
NIVEL DIRECTIVO (8)			
GERENTE GENERAL	03	050	01
DIRECTORES	02	009	02
SUBDIRECTORES	01	068	02
JEFE DE OFICINA ASESORA	01	115	02
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO	02	006	01
NIVEL PROFESIONAL (4)			
TESORERO GENERAL	02	201	01
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01	219	03
NIVEL TÉCNICO (2)			
TÉCNICO OPERATIVO	01	314	02
DENOMINACIÓN	GRADO	CODIGO	No. CARGOS
NIVEL ASISTENCIAL (8)			
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
			TOTAL CARGOS: 22

Tabla 4. Caracterización planta global
Fuente: Grupo Proceso Talento Humano, IMVIYUMBO 2023

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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha: 24/01/2024

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 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.

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

Tabla 5. Caracterización planta por naturaleza del empleo
 Fuente: Grupo Proceso Gestión Talento Humano, IMVIYUMBO 2023

8.1.2 RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN EL AÑO 2023

8.1.2.1 Diagnostico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH

		modelo integrado de planeación y gestión	 INICIO	 GRÁFICAS	 DISEÑO DE ACCIONES
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO					
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR					
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	73	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión	66	76	76
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	67	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	70	61	66
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	64	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	68	60	
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	73	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	73	74	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	81	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	81		

Tabla No. 6 Diagnostico año 2022-2023
Fuente: Grupo Proceso Gestión del Talento Humano, IMVIYUMBO 2023

8.1.2.2 Resultados Batería de Riesgo Psicosocial 2023

En el mes de octubre se aplicó en IMVIYUMBO la batería de riesgo psicosocial, la cual programo a 21 funcionarios. se utilizaron dos cuestionarios que evaluaron factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral (formas A y B). La versión denomina forma A esta orientada a personas que ocupan cargos de jefatura o directivos; la segunda versión o forma B aplica a personas que ocupan

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Versión:	5
			Fecha:	24/01/2024
	Página 15 de 24			

cargos dentro de los grupos de profesional, técnico y asistencial.

8.1.2.2.1 Resultados Generales de las condiciones intralaborales A y B

RESULTADOS GENERALES FORMA A

El resultado de los factores de riesgo psicosocial para los 8 trabajadores participantes:

	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL	30.8	Medio
EXTRALABORAL	13.8	Bajo
ESTRES	21.0	Alto

Los resultados por dominios y dimensiones se presentan como anexo en el documento [BD resultados FRPS IMVIYUMBO.xls](#)

Tabla No. 7 Resultados Generales forma A
Fuente: Informe de resultados IPS ACTIVA Atención Integral

RESULTADOS GENERALES FORMA B

El resultado de los factores de riesgo psicosocial para los 12 trabajadores participantes:

	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL	40.1	Muy alto
EXTRALABORAL	19.8	Medio
ESTRES	27.0	Muy Alto

Los resultados por dominios y dimensiones se presentan como anexo en el documento [BD resultados FRPS IMVIYUMBO.xls](#)

Tabla No. 8 Resultados Generales forma B
Fuente: Informe de resultados IPS ACTIVA Atención Integral

Con base en lo anterior y el informe completo de resultados, es necesario implementar el plan de intervención sugerido por el proveedor de acuerdo con los resultados de la medición de riesgo psicosocial para mitigar los niveles de riesgos psicosociales detectados.

8.1.2.2.2 Medición formulario único reporte de avances de la gestión –

Este documento es propiedad del Instituto de Reforma Urbana y Vivienda de Interés Social de Yumbo IMVIYUMBO. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Gerencia.

FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la línea base de MIPG, así como la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidado en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Cumplimiento de las políticas del MIPG

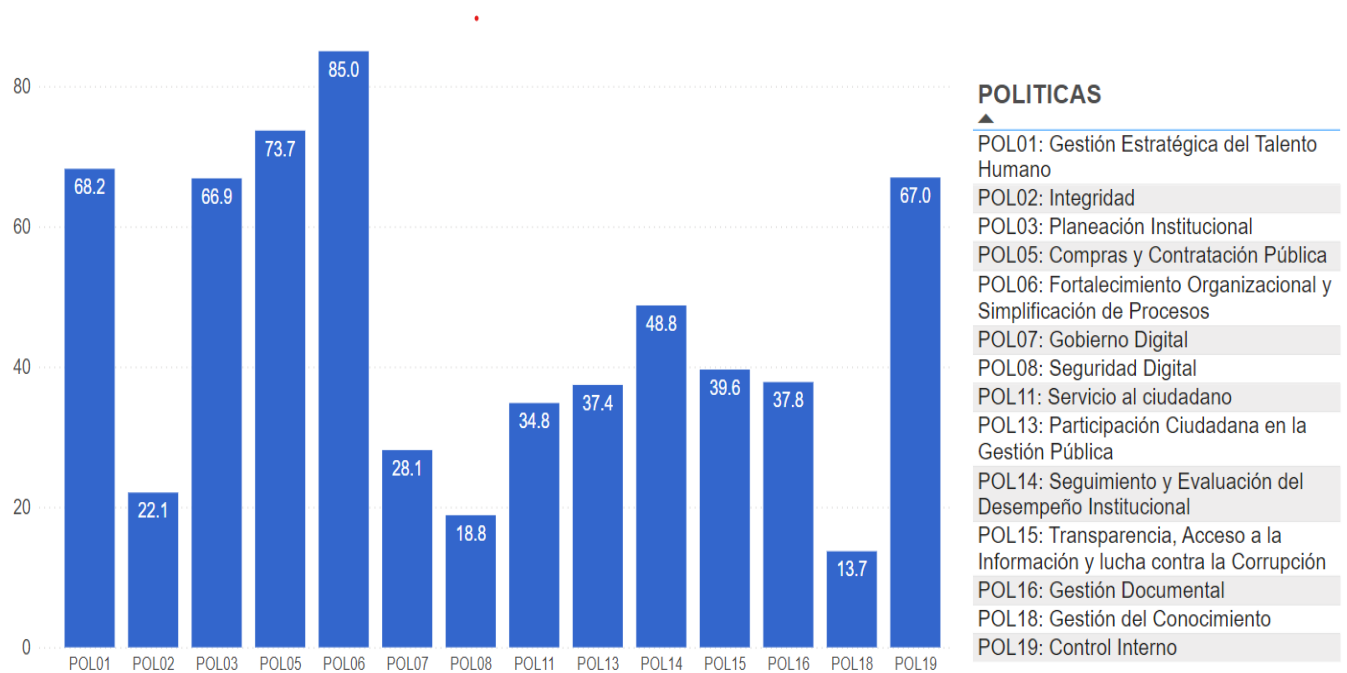


Tabla No. 09 Cumplimiento Políticas MIPG

Fuente: INFORME DE SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS DEL FURAG VIGENCIA 2022

No	POLÍTICA	2020	2021	2022	↑ ↓
1.	Gestión Estratégica del Talento Humano	58.7	58.8	68.2	↑ ↓

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06	
			Versión:	5
			Fecha:	24/01/2024
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Página 17 de 24	

No	POLÍTICA	2020	2021	2022	
2.	Integridad	51.4	52.2	22.1	
3.	Planeación Institucional	51.5	52.1	66.9	
5.	Compras y Contratación Pública	N/A	N/A	73.7	
6.	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	56.0	57.3	85	
7.	Gobierno Digital	52.2	52.4	28.1	
8.	Seguridad Digital	47.1	50.1	18.1	
11.	Servicio al ciudadano	52.5	52.7	34.8	
13.	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	54.0	54.3	37.4	
14.	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	46.0	46.7	48.8	
15.	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	54.7	55.3	39.6	
16.	Gestión Documental	61.4	58.8	37.8	
18.	Gestión del Conocimiento	44.7	45.3	13.7	
19.	Control Interno	52.9	54.9	67	

Tabla No. 10 Comparativo de los resultados FURAG 2020, 2021 y 2023
 Fuente: INFORME DE SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS DEL FURAG VIGENCIA 2022

9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

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 2024, 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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Versión:	5
			Fecha:	24/01/2024
	Página 18 de 24			

9.1 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.

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

Tabla No. 11 Articulación de las rutas de creación de valor con los planes y procesos relacionados en el PETH

Fuente: Grupo Proceso de Gestión del Talento Humano, IMVIYUMBO 2023

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06	
			Versión:	5
			Fecha:	24/01/2024
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Página 19 de 24	

10. EJES TEMÁTICOS PARA EL AÑO 2024

10.1. 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 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 periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales, establecidos en una entidad pública. Por otra parte, es una necesidad prioritaria que los servidores públicos posean las competencias requeridas para el cumplimiento misional de la entidad, ya que sobre ellas se debe sustentar la ventaja competitiva en la prestación de los servicios de la entidad.

10.2. 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.

10.3. 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, sub-contratistas, trabajadores en misión, entre otros.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha: 24/01/2024

10.3.1. 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 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.

10.4. 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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha: 24/01/2024

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.

10.4.1. Clima y Cultura Organizacional

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

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

10.5. 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.

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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Versión:	5
			Fecha:	24/01/2024
	Página 22 de 24			

producirán vacantes por pensión y/o edad de retiro forzoso, y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

De acuerdo con lo anterior, tenemos tres (03) funcionarios en condición de pre-pensionados, pero aún no tenemos funcionarios que hayan cumplido la edad de retiro forzoso.

10.6. 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:

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

10.7. 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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha: 24/01/2024

- Suscripción de compromisos Laborales
- Evaluación del Desempeño Laboral

Nota: Definir lineamientos para desarrollar los sistemas propios de evaluación de desempeño laboral de los empleados en periodo de prueba

Implementar evaluación para empleados de libre nombramiento y remoción y provisionales

11. 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.

12. ANEXOS

No	NOMBRE
11.1.	Plan Institucional de Capacitación – PIC
11.2.	Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
11.3.	Plan de Bienestar Social e Incentivos
11.4.	Plan Anual de Vacantes
11.5.	Plan de Previsión del Recurso Humano

FIN DE DOCUMENTO

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-06	
			Versión:	5
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha:	24/01/2024
			Página 24 de 24	

RUTA DE APROBACIÓN VERSION 5					
Elaboró		Revisó		Aprobó	
Nombre	Nelcy Lorena Gaviria Cano	Nombre	Luisa Fernanda González Rivas	Nombre	Edwin Cortázar Villabón
Cargo	Contratista Profesional de Apoyo	Cargo	Director Administrativo y Financiero	Cargo	Gerente General

ANEXO

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

Versión	Fecha (dd/mm/aa)	Aprobado por:	Descripción de la actualización
1	29/06/2018	Gilma Mancilla Angulo	Creación del Documento.
2	28/01/2021	Uriel Urbano Urbano (Gerente)	Actualización del Documento vigencia 2021
3	18/01/2022	Uriel Urbano Urbano (Gerente)	Actualización del Documento vigencia 2022
4	20/01/2023	Uriel Urbano Urbano (Gerente)	Actualización del Documento vigencia 2023
5	24/01/2024	Edwin Cortazar Villabón	Actualización del Documento vigencia 2024