

1. OBJETIVO

Fortalecer el talento humano de la EDESOS mediante planes, programas y prácticas estratégicas que desarrollen capacidades individuales y colectivas en todas las etapas del ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), alineadas con los lineamientos del MIPG, para contar con servidores íntegros, idóneos y comprometidos, promoviendo la excelencia, la productividad, el bienestar y la generación de valor público.

2. ALCANCE

La política abarca los componentes de planeación, ingreso, desarrollo y retiro del talento humano en EDESOS. Es de aplicación obligatoria para todos los servidores públicos de la entidad y transversal a todos los procesos institucionales, cumpliendo con la normatividad vigente.

3. RESPONSABLES

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO (CIGD): Responsable de la aprobación, seguimiento y actualización de la Política de Gestión del Talento Humano, asegurando que esté alineada con los objetivos estratégicos de la EDESOS y con los lineamientos del MIPG.

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA: Coordina y lidera la elaboración, implementación y seguimiento de la política, garantizando su coherencia con los objetivos institucionales, la normativa vigente y los lineamientos del MIPG.

PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE TALENTO HUMANO: Apoyar a la Subgerencia Administrativa y Financiera en la elaboración, diseño, actualización e implementación de programas y estrategias asociadas a la política, asegurando la adecuada gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

SERVIDORES PÚBLICOS DE LA EDESOS: Participan activamente en la implementación de la política, cumpliendo con sus responsabilidades individuales y colectivas para alcanzar los objetivos institucionales y fortalecer la gestión del talento humano.

4. DEFINICIONES

CAPACITACIÓN: Procesos organizados de educación no formal e informal que buscan generar conocimientos, desarrollar habilidades y promover cambios de actitud para mejorar el desempeño y la contribución a la misión institucional.

CLIMA ORGANIZACIONAL: Percepción de los servidores públicos sobre su entorno laboral y su influencia en el comportamiento dentro de la entidad.

COMPETENCIAS: Conjunto de conocimientos, habilidades, valores y actitudes que permiten a una persona cumplir con su empleo según los estándares de calidad y resultados esperados.

INGRESO, DESARROLLO Y RETIRO: Etapas del ciclo de vida del servidor público que incluyen provisión de empleos, capacitación, bienestar, seguridad laboral, incentivos y programas de preparación para la desvinculación o retiro.

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH): Conjunto de acciones y buenas prácticas orientadas a atraer, desarrollar y retener talento, alineadas con los objetivos estratégicos de la organización.

VALOR PÚBLICO: Resultados medibles que la entidad alcanza para responder a las necesidades de los ciudadanos.

5. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Regula el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y otras disposiciones relacionadas.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y hostigamientos en las relaciones de trabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector 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 (SST).
Código de Integridad del Servidor Público 2017	Establecido por la DAFFP, aplicable a todos los servidores públicos de la Rama Ejecutiva.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos.
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario, derogando disposiciones de la Ley 734 de 2002 y de la Ley 1474 de 2011.
El Decreto 1499 de 2017	Actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) e integra los sistemas de Gestión de Calidad, Desarrollo Administrativo y Control Interno.
Decreto 815 de mayo 8 de 2018	Modifica el Decreto 1083 de 2015 en relación con competencias laborales generales para empleados públicos.
Resolución 312 de 2019	Define los estándares mínimos del SG-SST.

6. DESARROLLO:

6.1 DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

“La Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente - EDESOS gestiona estratégicamente su talento humano promoviendo un entorno laboral saludable, ético e inclusivo, que potencie la felicidad, el crecimiento, el servicio, la calidad y el conocimiento de sus servidores. Busca desarrollar competencias, fortalecer el desempeño y garantizar el bienestar integral del personal, para contar con un equipo comprometido, eficiente y generador de valor público, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales”.

6.2 POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

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.

	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PT-GH-02
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 3 DE 7

6.3 LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

Para garantizar la efectiva implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), la EDESOS adoptará el modelo definido en la versión 6 del Manual Operativo MIPG del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Este modelo se organiza en tres etapas clave, fundamentadas en un enfoque metodológico de madurez institucional, que facilitan un avance progresivo y sostenible hacia la excelencia en la gestión del talento humano.

✓ ETAPA 1: DISPONER DE LA INFORMACIÓN.

Objetivo: Recolectar y organizar información oportuna y actualizada sobre la entidad y su talento humano, para disponer de insumos confiables que soporten el diagnóstico y la planificación estratégica.

Acciones principales:

- Identificar y consolidar fuentes internas de información institucional: misión, objetivos, estructura organizacional, planta de personal, perfiles y funciones.
- Caracterizar el talento humano de la entidad en aspectos demográficos y profesionales: edad, género, nivel educativo, tipo de vinculación, antigüedad y experiencia laboral.
- Recopilar información sobre condiciones laborales, bienestar, seguridad, necesidades de capacitación y expectativas del personal.

Resultados esperados:

- Base de datos actualizada y confiable sobre el talento humano.
- Reportes analíticos que reflejen la situación actual de la planta de personal y sus competencias.

✓ ETAPA 2: DIAGNOSTICAR LA GETH.

Objetivo: Evaluar el estado actual de la gestión del talento humano en la entidad mediante la aplicación de la Matriz GETH, identificando fortalezas, brechas y oportunidades de mejora, y estableciendo el nivel de madurez institucional.

Acciones principales:

- Aplicar la herramienta oficial Matriz GETH para autodiagnóstico de la gestión.
- Analizar los resultados para determinar el nivel de madurez: Básico Operativo, Transformación o Consolidación.
- Elaborar un informe de diagnóstico que incluya recomendaciones y áreas prioritarias de intervención.

Resultados esperados:

- Matriz GETH diligenciada y validada.
- Informe diagnóstico con niveles de madurez y prioridades claras.

✓ ETAPA 3: DISEÑAR ACCIONES PARA LA GETH.

Objetivo: A partir del diagnóstico, planificar y ejecutar acciones estratégicas que permitan fortalecer la gestión del talento humano y avanzar hacia niveles superiores de madurez, incorporando criterios diferenciales que respondan a las particularidades institucionales.

	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PT-GH-02
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 4 DE 7

Acciones principales:

- Elaborar un Plan de Acción para la Gestión Estratégica del Talento Humano, alineado con el Plan de Acción Institucional.
- Priorizar iniciativas en aspectos como vacantes, previsión de recursos humanos, capacitación, bienestar laboral e incentivos y seguridad y salud en el trabajo.
- Incorporar enfoques diferenciales para garantizar la equidad, inclusión y el desarrollo integral del talento humano.

Resultados esperados:

- Plan de Acción GETH aprobado e integrado a la planificación institucional.
- Seguimiento y evaluación periódica del avance en la implementación.

Enfoque diferencial y gradualidad:

Durante todas las etapas, la EDESOS adoptará los criterios diferenciales señalados en el Anexo 1 del Manual Operativo MIPG versión 6, los cuales permiten ajustar el ritmo y profundidad de la implementación según las capacidades, contexto y necesidades particulares de la entidad, asegurando así una gestión progresiva y sostenible.

6.4 IMPLEMENTAR LAS ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH).

La implementación de la Política se realizará siguiendo los lineamientos, guías y principios del Manual Operativo del MIPG vigente, así como los planes de acción y mejora definidos por la entidad y aprobados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la EDESOS.

Para garantizar su cumplimiento, la EDESOS articulará esta política con los siguientes planes institucionales:

- ✓ Plan Estratégico del Talento Humano
- ✓ Plan Institucional de Capacitación (PIC)
- ✓ Plan de Bienestar Laboral e Incentivos
- ✓ Plan Anual de Vacantes
- ✓ Monitoreo y Seguimiento al SIGEP
- ✓ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)


Esta etapa consiste en ejecutar las acciones previamente diseñadas, con el propósito de fortalecer los aspectos identificados como débiles en el diagnóstico y, en general, mejorar la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) en la entidad.

Acciones por componente:

PLANEACIÓN: Inicio del proceso de revisión de la normatividad vigente aplicable, la gestión de la información, la planeación estratégica, los objetivos institucionales y el manual de funciones y competencias.

INGRESO: Implementar acciones que aseguren la vinculación oportuna, transparente y eficiente del personal, garantizando que los procesos de selección incorporen talento humano idóneo, competente y alineado con los objetivos institucionales, conforme a la normatividad interna y los procedimientos establecidos por la EDESOS.

DESARROLLO: Ejecutar estrategias orientadas al fortalecimiento de competencias, la formación continua, el bienestar laboral e incentivos, y la seguridad y salud en el trabajo. Estas acciones buscan mejorar la productividad, promover la satisfacción laboral, consolidar el sentido de pertenencia institucional y contribuir al crecimiento profesional de los servidores y al cumplimiento de los objetivos de la EDESOS.

	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PT-GH-02
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 5 DE 7

RETIRO: Analizar las causas de desvinculación para prevenir la pérdida de talento calificado. Implementar programas de preparación para el retiro, readaptación laboral y gestión del conocimiento, asegurando que el saber institucional permanezca en la entidad.

✓ **RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR HERRAMIENTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN:**

La política de GETH incorpora las Rutas de Creación de Valor como herramienta metodológica para priorizar acciones estratégicas. Estas rutas agrupan temáticas clave que, trabajadas de forma articulada, permiten generar valor público y consolidar una gestión humana efectiva.

RUTA DE LA FELICIDAD: Promueve condiciones laborales que generen satisfacción y equilibrio entre la vida personal y profesional.

Temáticas asociadas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

RUTA DEL CRECIMIENTO: Fortalece el rol de los líderes como formadores y motivadores, impulsando el crecimiento profesional.

Temáticas asociadas: 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: Fomenta una cultura institucional centrada en el bienestar del servidor y la satisfacción del ciudadano.

Temáticas asociadas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

RUTA DE LA CALIDAD: Impulsa la mejora continua mediante revisiones objetivas del desempeño institucional y personal.

Temáticas asociadas: 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: Utiliza información actualizada del talento humano para diseñar estrategias efectivas.


Temáticas asociadas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

6.5 EVALUAR Y SEGUIMIENTO LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

La evaluación y el seguimiento a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) tienen como propósito verificar el grado de implementación de las acciones definidas, medir su eficacia, impacto y contribución al fortalecimiento del desempeño institucional y a la generación de valor público, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en su versión vigente.

El seguimiento estará a cargo de la Subgerencia Administrativa y Financiera, con el apoyo del Profesional de Talento Humano, verificando el cumplimiento de las actividades y evaluando los resultados frente a los objetivos establecidos.

La evaluación de la política se fundamentará en los siguientes instrumentos oficiales de medición y desempeño institucional:

	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PT-GH-02
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 6 DE 7

- ✓ Autodiagnóstico de la GETH.
- ✓ Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG) para monitoreo y control del desempeño institucional.
- ✓ Plan de Acción GETH, como guía de seguimiento y priorización de acciones.

Con base en la información se elaborará un informe anual de desempeño, el cual será presentado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, garantizando principios de transparencia, trazabilidad y rendición de cuentas en la toma de decisiones institucionales.

La gestión estratégica del talento humano se soporta en los siguientes instrumentos de planeación y seguimiento:

- ✓ Plan Estratégico del Talento Humano
- ✓ Plan Institucional de Capacitación (PIC)
- ✓ Plan de Bienestar Laboral e Incentivos
- ✓ Plan Anual de Vacantes y Previsión.
- ✓ Monitoreo y Seguimiento al SIGEP
- ✓ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Estos instrumentos permiten una gestión basada en evidencia, orientada a resultados y alineada con los principios del MIPG, fortaleciendo el desarrollo del talento humano y la generación de valor público.

6.6 APROBACIÓN EN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.

La Política de GETH será aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y la normativa vigente.

Se realizará una revisión anual de sus lineamientos, o antes si se presentan cambios normativos, para garantizar su pertinencia, vigencia y coherencia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

6.7 DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Para asegurar la apropiación de la política por parte de todos los servidores públicos, se implementarán acciones de divulgación y sensibilización a través de los siguientes canales:

- ✓ Página web institucional
- ✓ Correo electrónico corporativo
- ✓ Grupos de WhatsApp oficiales
- ✓ Reuniones informativas, carteleras y medios digitales
- ✓ Procesos de inducción y reinducción, integrando la política en la formación inicial y continua

Estas acciones buscan garantizar que la Política GETH sea conocida, comprendida y aplicada efectivamente, fomentando la cultura de gestión estratégica del talento humano y contribuyendo a la generación de valor público.

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	FECHA DE APROBACIÓN
01	Creación del documento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) alineada al Manual Operativo MIPG Versión 6	30/12/2025



POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA
DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PT-GH-02

VERSIÓN: 01

PÁGINA 7 DE 7

8. CONTROL DE FORMALIZACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Profesional Universitario Talento Humano	Subgerente Aadministrativa y Ffinanciera	Comité institucional de Gestión y Desempeño
FECHA: 13/11/2025	FECHA: 10/12/2025	FECHA: 30/12/2025

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo