	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.32
		APROBADO: 07/05/2025
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 1 de 16

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Dimensión Talento Humano

Oficina Asesora de Planeación y Proyectos

Se adopta mediante Resolución No. 422 de 2025



Carrera 2# 20ª – 113 B/ Sucre Norte
+57 (608) 8360012




WhatsApp: 3212500475



contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.32
		APROBADO: 07/05/2025
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 2 de 16

Contenido

1.	Introducción	3
2.	Marco Normativo.....	4
3.	Propósito de la política.....	6
4.	Relación de Términos	7
5.	Objetivo general.....	9
6.	Líneas de acción para la Gestión Estratégica del Talento Humano.....	10
6.1.	Planeación del Talento Humano.....	10
6.2.	Gestión del Empleo	10
6.3.	Gestión del Desarrollo	11
6.4.	Gestión del Bienestar y Clima Organizacional.....	11
6.5.	Gestión del Rendimiento	11
6.6.	Gestión de las Relaciones Humanas.....	11
7.	Comunicación y divulgación.....	12
8.	Responsabilidades.....	12
9.	Responsable de la ejecución de la Política.....	13
10.	Implementación de la política.....	14
11.	Vigencia y Actualización	16
12.	Control de cambios.....	16

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Luis Carlos Bermeo Molina	Revisó: James Antonio Ramírez López
Cargo: Contratista	Cargo: Jefe de oficina asesora de planeación y proyectos
Firma:	Firma:

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 0179 de 2025




Carrera 2# 20ª – 113 B/ Sucre Norte
+57 (608) 8360012



WhatsApp: 3212500475
contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.32
		APROBADO: 07/05/2025
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 3 de 16

1. Introducción

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Pitalito Huila – EMPITALITO E.S.P., en cumplimiento de su misión institucional y con el firme compromiso de garantizar un servicio eficiente, oportuno y de calidad a la ciudadanía laboyana, reconoce que el talento humano constituye un eje estratégico fundamental para el logro de los objetivos organizacionales, el fortalecimiento de la gestión pública y la consolidación de una cultura de excelencia en la prestación de servicios.

En este sentido, la presente Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se enmarca en los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017 y desarrollado en el Manual Operativo expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Esta política busca promover una gestión articulada, coherente y orientada al ciclo de vida del servidor público, en donde el mérito, la ética, la formación, el bienestar, el clima organizacional y el desempeño institucional se integran como pilares para el desarrollo sostenible de la entidad.

Este instrumento se convierte en una herramienta guía para la planeación, implementación, evaluación y mejora continua de las acciones relacionadas con la administración del recurso humano, contribuyendo a la creación de valor público, al fortalecimiento de la cultura organizacional, y al cumplimiento de los fines constitucionales y legales de EMPITALITO E.S.P.

“Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma”

Elaboró: Luis Carlos Bermeo Molina	Revisó: James Antonio Ramírez López
Cargo: Contratista	Cargo: Jefe de oficina asesora de planeación y proyectos
Firma:	Firma:

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 0179 de 2025




Carrera 2# 20ª – 113 B/ Sucre Norte
+57 (608) 8360012



WhatsApp: 3212500475
contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.32
		APROBADO: 07/05/2025
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 4 de 16

2. Marco Normativo

La normativa que reglamenta la política de Gestión estratégica del Talento Humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG orientado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, está cimentada en cumplimiento a lo dispuesto en:

- Constitución Política de Colombia (1991), Artículos 123 al 131: establecen el régimen de la función pública y los derechos, deberes y garantías de los servidores del Estado y Artículo 209: define los principios de la función administrativa (eficiencia, eficacia, moralidad, participación, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad).
- Ley 190 de 1995, por medio de 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 909 de 2004, que regula la gestión del empleo público, la carrera administrativa y el sistema de capacitación, estímulos y bienestar, define las competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública en materia de política de talento humano.
- Ley 1221 de 2008, por medio de la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1712 de 2014, por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones
- Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción), que fortalece la transparencia, el control interno y la gestión ética de los servidores públicos.
- Ley 1757 de 2015, que establece mecanismos de participación ciudadana que deben ser tenidos en cuenta en la formulación y evaluación de políticas públicas.
- Ley 1712 de 2014 – Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, la cual obliga a las entidades públicas a garantizar la publicidad activa y el acceso a la información relacionada con la gestión del talento humano.
- Ley 1780 de 2016, por medio de cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Luis Carlos Bermeo Molina	Revisó: James Antonio Ramírez López
Cargo: Contratista	Cargo: Jefe de oficina asesora de planeación y proyectos
Firma:	Firma:

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 0179 de 2025



Carrera 2# 20ª – 113 B/ Sucre Norte

+57 (608) 8360012




WhatsApp: 3212500475

contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.32
		APROBADO: 07/05/2025
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 5 de 16

- Ley 1960 de 2019, por medio de la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Ley 2272 de 2022, por medio de la cual se modifica, adiciona y proroga la Ley 418 de 1997, prorrogada, modificada y adicionada por las Leyes 548 de 1999, 782 de 2002, 1106 de 2006, 1421 de 2010, 1738 de 2014 y 1941 de 2018, se define la política de Paz de Estado, se crea el servicio social para la paz, y se dictan otras Disposiciones. De conformidad a lo dispuesto en la política de paz como política de Estado, prioritaria y transversal en todos los asuntos, participativa, amplia, incluyente e integral, tanto en lo referente a la implementación de acuerdos, como con relación a procesos de negociación, diálogo y sometimiento a la justicia. Los instrumentos de la paz total tendrán como finalidad prevalente el logro de la paz estable y duradera, con garantías de no repetición y de seguridad para todos los colombianos; estándares que eviten la impunidad y garanticen en el mayor nivel posible, los derechos de las víctimas a la verdad, la justicia y la reparación mediante la inclusión en los mecanismos de participación ciudadana a los cuales pueden acceder ante EMPITALITO.
- Decreto 1295 de 1994, por medio de la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
- Decreto 1567 de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1072 de 2015, que incorpora las modificaciones introducidas al decreto único reglamentario del sector Trabajo a partir de la fecha de su expedición “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”
- Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, que compila y reglamenta disposiciones en materia de empleo público, carrera administrativa, capacitación, evaluación, bienestar, incentivos y gestión del desempeño.
- 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 1499 de 2017, que adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como marco para la articulación de los sistemas de gestión en el sector público colombiano.
- Decreto 648 de 2017, que establece lineamientos para la gestión por competencias laborales en el sector público.

“Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma”

Elaboró: Luis Carlos Bermeo Molina	Revisó: James Antonio Ramírez López
Cargo: Contratista	Cargo: Jefe de oficina asesora de planeación y proyectos
Firma:	Firma:

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 0179 de 2025




Carrera 2# 20ª – 113 B/ Sucre Norte
+57 (608) 8360012



WhatsApp: 3212500475
contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.32
		APROBADO: 07/05/2025
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 6 de 16

- Decreto 815 de 2018, por medio 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
- Manual Operativo del MIPG – Versión 5 (Función Pública, 2023), el cual define la estructura operativa del MIPG, incluyendo la dimensión de Talento Humano, sus rutas de creación de valor y su articulación con el Sistema de Control Interno.
- Guía para la Gestión Estratégica del Talento Humano – DAFP, como el documento técnico que orienta la implementación de la política de talento humano desde el enfoque del ciclo de vida del servidor y la generación de valor público.
- Acuerdos, resoluciones y circulares internas de EMPITALITO E.S.P. y demás actos administrativos propios de la entidad que regulan aspectos internos de la administración del personal.
- Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 DE 2018, por medio de la 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 medio de la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación
- Circular Externa No. 100- 010 -2014, por medio de la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
- Objetivo de Desarrollo Sostenible – ODS # 16: Paz, justicia e instituciones sólidas, en donde se busca promover sociedades basadas en: la transparencia y el buen gobierno, con instituciones públicas transparentes y responsables; el respeto a los derechos humanos, asegurando las libertades y condiciones básicas para vivir en dignidad; y la paz y la estabilidad, con escenarios estables, donde las personas puedan ejercer sus derechos en igualdad y las instituciones puedan desarrollar sus funciones de forma segura y en donde EMPITALITO facilite la participación ciudadana de todos los usuarios, grupos de valor y grupos de interés.

3. Propósito de la política

El establecimiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Pitalito – EMPITALITO E.S.P., responde a la necesidad de fortalecer la función del talento humano como eje articulador de la eficiencia, la calidad y la sostenibilidad en la prestación de los servicios públicos domiciliarios del municipio. Esta política tiene como propósito principal orientar, bajo principios de mérito,

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Luis Carlos Bermeo Molina	Revisó: James Antonio Ramírez López
Cargo: Contratista	Cargo: Jefe de oficina asesora de planeación y proyectos
Firma:	Firma:

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 0179 de 2025



Carrera 2# 20ª – 113 B/ Sucre Norte

+57 (608) 8360012




WhatsApp: 3212500475

contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.32
		APROBADO: 07/05/2025
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 7 de 16

transparencia, integridad, equidad y compromiso institucional, la planeación, administración, desarrollo y evaluación del personal vinculado a la entidad, en todas sus etapas del ciclo de vida laboral.

En concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las disposiciones normativas expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, esta política busca consolidar un enfoque estratégico e integral que permita alinear las competencias del recurso humano con los objetivos misionales, las metas del Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los ciudadanos. Asimismo, pretende fortalecer una cultura organizacional basada en el aprendizaje, la colaboración, el bienestar y la mejora continua, que promueva ambientes laborales saludables y una gestión orientada a resultados.

De esta manera, la política se configura como un instrumento fundamental para promover el desarrollo del talento humano como motor del cambio institucional, garantizando que las decisiones relacionadas con la vinculación, permanencia, formación, evaluación, incentivos y retiro del personal estén fundamentadas en criterios técnicos, objetivos y alineados con la creación de valor público para el territorio y sus comunidades.

4. Relación de Términos

Alta Dirección: Nivel directivo responsable de liderar, direccionar y tomar decisiones estratégicas en la entidad, incluyendo la implementación del Sistema de Control Interno.

Bienestar Laboral: Conjunto de acciones orientadas a promover condiciones saludables, motivación, equilibrio vida-trabajo y sentido de pertenencia en los servidores públicos

Ciclo de Vida del Servidor Público: Conjunto de etapas que conforman la trayectoria de un servidor en la entidad: ingreso, desarrollo, permanencia y retiro, gestionadas de manera articulada para garantizar su bienestar y desempeño.

Clima Organizacional: Percepción colectiva que tienen los servidores sobre el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, el liderazgo y las condiciones de trabajo al interior de la entidad.

Competencias Laborales: Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten a una persona desempeñar adecuadamente las funciones asignadas en su cargo.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD): Órgano colegiado que lidera la implementación del MIPG en la entidad y promueve acciones de mejora continua en los procesos institucionales, incluida la gestión del talento humano.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Luis Carlos Bermeo Molina	Revisó: James Antonio Ramírez López
Cargo: Contratista	Cargo: Jefe de oficina asesora de planeación y proyectos
Firma:	Firma:

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 0179 de 2025




Carrera 2# 20° – 113 B/ Sucre Norte
+57 (608) 8360012



WhatsApp: 3212500475
contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.32
		APROBADO: 07/05/2025
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 8 de 16

Evaluación del Desempeño: Proceso sistemático mediante el cual se valoran los resultados, comportamientos y competencias del servidor, con el fin de reconocer su contribución al logro de los objetivos institucionales.

Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH): Enfoque integral que articula los procesos de planeación, vinculación, desarrollo, evaluación, bienestar y desvinculación del personal, con el propósito de alinear el talento humano con la estrategia institucional

Mejoramiento Continuo: Proceso permanente de revisión, retroalimentación y ajuste que busca optimizar la gestión institucional, corregir desviaciones y elevar el desempeño.

Mérito: Principio constitucional que orienta el acceso y la permanencia en el empleo público con base en las capacidades, competencias y desempeño del servidor, garantizando igualdad de oportunidades.

MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión): Marco de referencia para la articulación de los sistemas de gestión de las entidades públicas, orientado al logro de resultados y la generación de valor público.

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH): Instrumento que orienta la planeación, desarrollo y evaluación del talento humano en función de los objetivos institucionales y del contexto organizacional.

Planeación Institucional: Proceso mediante el cual la entidad define sus metas, objetivos, estrategias y recursos, asegurando su articulación con el talento humano requerido para su ejecución.

Rutas de Creación de Valor en Talento Humano: Líneas estratégicas establecidas en el MIPG para orientar la GETH: crecimiento del talento, bienestar integral, calidad institucional, vocación de servicio y análisis de datos para decisiones.

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP): Herramienta tecnológica del Estado colombiano para el registro, administración y consulta del historial laboral de los servidores públicos.

Talento Humano: Conjunto de personas vinculadas a la entidad (servidores públicos, contratistas y colaboradores) cuyas competencias, habilidades y valores aportan al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Trámite: Conjunto o serie de pasos o acciones reguladas por el Estado, que deben efectuar los usuarios para adquirir un derecho o cumplir con una obligación prevista o autorizada por la ley. El trámite se inicia cuando un particular activa el aparato público a través de una petición o solicitud expresa y termina (como trámite) cuando la administración pública se pronuncia sobre éste, aceptando o denegando la solicitud.

Transparencia: práctica de la gestión pública que orienta el manejo adecuado de los recursos públicos, la integridad de los servidores, el acceso a la información, los servicios y la participación ciudadanía en la toma de

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Luis Carlos Bermeo Molina	Revisó: James Antonio Ramírez López
Cargo: Contratista	Cargo: Jefe de oficina asesora de planeación y proyectos
Firma:	Firma:

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 0179 de 2025



Carrera 2# 20ª – 113 B/ Sucre Norte

+57 (608) 8360012




WhatsApp: 3212500475



contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.32
		APROBADO: 07/05/2025
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 9 de 16

decisiones, que se logra mediante la rendición de cuentas, la visibilización de la información, la integridad y, la lucha contra la corrupción.

Valor Público: Resultado de la gestión pública que se traduce en bienestar colectivo, confianza ciudadana y satisfacción de necesidades sociales mediante servicios eficientes, transparentes y de calidad.

5. Objetivo general

Implementar una gestión estratégica e integral del talento humano en EMPITALITO E.S.P., que permita planear, desarrollar, fortalecer y evaluar las competencias, el bienestar y el desempeño de los servidores públicos, en coherencia con los principios del mérito, la transparencia, la ética pública y la generación de valor institucional, contribuyendo al mejoramiento continuo de la prestación de los servicios públicos domiciliarios y al cumplimiento de la misión institucional.

Objetivos específicos

- Planificar estratégicamente las necesidades del talento humano de la entidad, garantizando su alineación con los objetivos institucionales, el Plan Estratégico EMPITALITO VIVE 2020–2040, el plan de acción y los instrumentos del MIPG.
- Fortalecer las competencias laborales, técnicas, comportamentales y gerenciales del personal, mediante programas de formación, inducción, reinducción, evaluación del desempeño y desarrollo profesional.
- Promover un ambiente laboral saludable, con condiciones que favorezcan el bienestar físico, mental, emocional y social de los servidores públicos, fomentando la motivación, el sentido de pertenencia y la calidad de vida laboral.
- Implementar mecanismos de evaluación y seguimiento del desempeño individual y colectivo, que permitan tomar decisiones objetivas sobre reconocimiento, incentivos, mejora continua y sostenibilidad institucional.
- Garantizar procesos de vinculación y administración del empleo público basados en el mérito y la transparencia, fortaleciendo los principios de igualdad de oportunidades, legalidad y equidad.
- Consolidar una cultura organizacional centrada en el servicio público, la ética, la corresponsabilidad y la mejora continua, a través de la participación activa, la comunicación efectiva y la gestión del conocimiento.
- Asegurar la integración de la gestión del talento humano con los sistemas de control interno y de gestión institucional, favoreciendo la articulación con las demás dimensiones del MIPG y el cumplimiento de los indicadores FURAG.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Luis Carlos Bermeo Molina	Revisó: James Antonio Ramírez López
Cargo: Contratista	Cargo: Jefe de oficina asesora de planeación y proyectos
Firma:	Firma:

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 0179 de 2025



Carrera 2# 20ª – 113 B/ Sucre Norte

+57 (608) 8360012




WhatsApp: 3212500475

contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.32
		APROBADO: 07/05/2025
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 10 de 16

6. Líneas de acción para la Gestión Estratégica del Talento Humano

La estructura de gestión estratégica del talento humano en EMPITALITO E.S.P. está concebida como un conjunto articulado de procesos, acciones y estrategias que permiten administrar de manera integral el ciclo de vida del servidor público, desde su ingreso hasta su retiro. Esta estructura busca alinear la gestión del recurso humano con los propósitos misionales y estratégicos de la entidad, fortaleciendo las capacidades institucionales mediante la planificación, vinculación, desarrollo, bienestar, evaluación y mejora continua del desempeño del personal. Cada componente de esta estructura responde a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, promoviendo una cultura organizacional orientada al servicio, la transparencia, la eficiencia y la generación de valor público, por lo anterior se implementará mediante líneas de acción estratégicas orientadas a fortalecer a los servidores públicos y contratistas, con instrumentos plenamente definidos y orientados para la efectiva prestación de servicios públicos domiciliarios prestados por la empresa, así:

6.1. Planeación del Talento Humano

La planeación del talento humano en EMPITALITO E.S.P. parte del análisis de la situación actual de la planta de personal, las necesidades institucionales y los desafíos del entorno, con el fin de anticipar y gestionar adecuadamente los perfiles requeridos para el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Este proceso se articulará con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación, el plan de previsión de recursos Humanos, el plan institucional de Seguridad y Salud en el trabajo, y el Plan Estratégico de Seguridad Vial, los cuales serán integrados al Plan de Acción Institucional en concordancia con lo dispuesto en el Plan estratégico EMPITALITO Vive 2020 – 2040.

6.2. Gestión del Empleo

Este componente comprende todos los procesos relacionados con la vinculación, permanencia y actualización del personal en la entidad, garantizando que se realicen bajo los principios de mérito, legalidad, transparencia y eficiencia. Incluye el diseño y actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales, la administración del banco de hojas de vida en el SIGEP, los procesos de selección y nombramiento, así como la inducción y reinducción para la apropiación de la cultura organizacional. La gestión del empleo también promueve la estabilidad laboral y el cumplimiento de los requisitos normativos vigentes.

“Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma”

Elaboró: Luis Carlos Bermeo Molina	Revisó: James Antonio Ramírez López
Cargo: Contratista	Cargo: Jefe de oficina asesora de planeación y proyectos
Firma:	Firma:

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 0179 de 2025



Carrera 2# 20° – 113 B/ Sucre Norte

+57 (608) 8360012




WhatsApp: 3212500475

contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.32
		APROBADO: 07/05/2025
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 11 de 16

6.3. Gestión del Desarrollo

La gestión del desarrollo busca fortalecer las competencias de los servidores públicos mediante procesos sistemáticos de formación, retroalimentación y aprendizaje organizacional. Se implementa a través del Plan Institucional de Capacitación (PIC), el cual responde a las necesidades detectadas en el diagnóstico institucional, la evaluación del desempeño y las prioridades estratégicas de la empresa. Este componente también incluye acciones de formación continua, gestión del conocimiento, liderazgo público, acompañamiento al desempeño, y cumplimiento de los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

6.4. Gestión del Bienestar y Clima Organizacional

Este componente tiene como objetivo promover un entorno laboral saludable, motivador y participativo, que favorezca la calidad de vida de los servidores públicos y fortalezca el sentido de pertenencia hacia la empresa. Incluye el diseño y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos, la implementación de acciones para el equilibrio vida-trabajo, el fomento de la salud mental y emocional, así como el seguimiento al clima organizacional mediante encuestas y mecanismos participativos. También se articulan estrategias con el Comité de Convivencia Laboral para prevenir y atender situaciones de riesgo psicosocial o conflictos interpersonales.

6.5. Gestión del Rendimiento

La gestión del rendimiento comprende el diseño e implementación de mecanismos de evaluación objetiva del desempeño individual y colectivo de los servidores públicos. Se enfoca en la mejora continua, el reconocimiento del mérito, la retroalimentación constructiva y el uso de los resultados para la toma de decisiones sobre formación, estímulos, permanencia y proyección laboral. Este componente promueve una cultura del desempeño orientada al logro de resultados, al cumplimiento de metas institucionales y a la eficiencia en la prestación del servicio.

6.6. Gestión de las Relaciones Humanas

Este componente busca fortalecer las relaciones interpersonales dentro de la entidad mediante el fomento de los valores del servidor público o código de Integridad adoptado por la empresa mediante Resolución 320 de 2018, para lo cual será diseñado y ejecutado el plan de Fomento de los Valores del Servidor Público. Se promueven espacios de diálogo, participación, cooperación y resolución pacífica de conflictos, en coordinación con instancias como el Comité de Convivencia Laboral. La gestión de las relaciones humanas también contribuye a la consolidación de una cultura organizacional basada en la confianza, la inclusión y la cohesión institucional, indispensables para el logro de los objetivos misionales de EMPITALITO E.S.P.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Luis Carlos Bermeo Molina	Revisó: James Antonio Ramírez López
Cargo: Contratista	Cargo: Jefe de oficina asesora de planeación y proyectos
Firma:	Firma:

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 0179 de 2025



Carrera 2# 20ª – 113 B/ Sucre Norte

+57 (608) 8360012




WhatsApp: 3212500475

contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.32
		APROBADO: 07/05/2025
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 12 de 16

7. Comunicación y divulgación

La política será socializada mediante la página web institucional, intranet, correo electrónico corporativo, talleres de inducción y reinducción y en boletines institucionales.

8. Responsabilidades

La política de Gestión del Talento Humano para el cumplimiento tendrá el apoyo de la Gerencia de EMPITALITO E.S.P. a fin de garantizar el liderazgo estratégico del talento humano de la empresa, donde se cuente con la aprobación de los planes, programas y proyectos derivados de la política y de promover una cultura organizacional basada en el mérito, la ética, la transparencia y el servicio público.

- Igualmente requiere del apoyo de la Dirección Administrativa y Financiera para coordinar la implementación técnica y operativa de la política en todas sus dimensiones (planeación, empleo, desarrollo, bienestar, desempeño y relaciones humanas), como de formular y ejecutar los planes institucionales asociados: Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación, el plan de previsión de recursos Humano, el plan institucional de Seguridad y Salud en el trabajo, y el Plan Estratégico de Seguridad Vial, los cuales serán integrados al Plan de Acción Institucional, los cuales responderán a las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional, la evaluación del desempeño y las prioridades estratégicas de la empresa. Este componente también incluye acciones de formación continua, gestión del conocimiento, liderazgo público, acompañamiento al desempeño, como de realizar el seguimiento periódico al cumplimiento de metas e indicadores establecidos en la política, velar por la actualización permanente de los instrumentos de gestión del talento humano (manuales, formatos, protocolos, sistemas de información).
- Del apoyo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD, quien realizará el seguimiento integral a la implementación de la política de talento humano, como parte de su función de coordinación del MIPG, evaluar los informes periódicos definidos en el Plan de Acción institucional presentados por el Grupo de Talento Humano, proponer acciones de mejora y emitir recomendaciones para el fortalecimiento del sistema de gestión del talento humano y de asegurar que la política esté articulada con las demás dimensiones del MIPG.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Luis Carlos Bermeo Molina	Revisó: James Antonio Ramírez López
Cargo: Contratista	Cargo: Jefe de oficina asesora de planeación y proyectos
Firma:	Firma:

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 0179 de 2025



Carrera 2# 20ª – 113 B/ Sucre Norte

+57 (608) 8360012




WhatsApp: 3212500475

contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.32
		APROBADO: 07/05/2025
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 13 de 16

- De igualmente de los demás directores y jefes de oficina a fin de aplicar los lineamientos de la política dentro de sus áreas respectivas, identificar necesidades de formación, clima organizacional y desarrollo del personal a su cargo, apoyar los procesos de evaluación del desempeño, inducción, reinducción y bienestar laboral.
- De la Oficina Asesora de Planeación y Proyectos con el fin de asegurar la alineación de la política de talento humano con el Plan Estratégico Institucional, el Plan de Acción y los objetivos de la entidad y de apoyar en el diseño y seguimiento de los indicadores de gestión relacionados.
- De la Oficina de Control Interno para verificar la correcta implementación de la política en los procesos de auditoría interna, emitir recomendaciones para el fortalecimiento del componente de talento humano en la gestión institucional y de evaluar el cumplimiento de estándares normativos y la articulación con el Sistema de Control Interno.
- De todos los servidores Públicos de EMPITALITO ESP para cumplir con los lineamientos y principios establecidos en la política, participar activamente en los programas de capacitación, bienestar, evaluación y desarrollo personal como de contribuir con una actitud proactiva, ética y responsable al fortalecimiento de la cultura institucional.


9. Responsable de la ejecución de la Política

La ejecución de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en EMPITALITO E.S.P. estará a cargo del Grupo de Talento Humano adscrito a la Dirección Administrativa y Financiera, como dependencia técnica responsable de liderar, coordinar e implementar las acciones necesarias para su desarrollo. Esta dependencia tendrá como funciones centrales la planeación operativa, ejecución, seguimiento y mejora continua de los componentes que integran la política, en articulación con las demás áreas de la entidad, bajo la orientación estratégica de la Gerencia en coordinación con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD. De igual manera el área de Talento Humano también será responsable de garantizar que las acciones derivadas de esta política estén alineadas con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y con la normativa vigente del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Luis Carlos Bermeo Molina	Revisó: James Antonio Ramírez López
Cargo: Contratista	Cargo: Jefe de oficina asesora de planeación y proyectos
Firma:	Firma:

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 0179 de 2025

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.32
		APROBADO: 07/05/2025
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 14 de 16

10. Implementación de la política


La implementación efectiva de la política de gestión estratégica del Talento Humano, se realizará mediante los siguientes instrumentos:

- **Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)**, documento de planificación que establece las estrategias, acciones, metas e indicadores para la gestión integral del talento humano, alineado con los objetivos institucionales y el ciclo de vida del servidor público.
- **Plan Institucional de Capacitación (PIC)**, documento anual que define las necesidades de formación, los programas de desarrollo de competencias y las acciones pedagógicas dirigidas a fortalecer el desempeño de los servidores públicos.
- **Plan de Bienestar Social e Incentivos**, documento que orienta las acciones de promoción del bienestar físico, emocional, social y laboral de los servidores, así como los mecanismos de reconocimiento e incentivos no pecuniarios.
- **Plan de Previsión de Recursos Humanos**, documento que orienta a la empresa para la disposición del talento humano necesario: en cantidad, perfil y competencias a fin de cumplir de manera eficiente y oportuna con sus objetivos estratégicos, misionales y de servicio al ciudadano, tanto en el presente como en el mediano y largo plazo.
- **Plan de Fomento de los Valores del Servidor Público**, documento para promover, interiorizar y fortalecer en servidores y contratistas de la empresa los valores del servidor definidos en el código de Integridad con el fin de garantizar una actuación íntegra, transparente y comprometida con el interés general, en coherencia con la Constitución, la ley y las políticas institucionales.
- **Manual de Funciones y Competencias Laborales (Acuerdo 08 de 2022)**, instrumento técnico que describe los cargos existentes en la entidad, sus funciones esenciales y las competencias requeridas para su adecuado desempeño, sirviendo de base para procesos de selección, evaluación y capacitación

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Luis Carlos Bermeo Molina	Revisó: James Antonio Ramírez López
Cargo: Contratista	Cargo: Jefe de oficina asesora de planeación y proyectos
Firma:	Firma:

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 0179 de 2025


	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.32
		APROBADO: 07/05/2025
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 15 de 16

- **Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral**, conjunto de procedimientos, formatos y criterios para valorar el rendimiento individual y colectivo, con fines de retroalimentación, mejora, estímulo y desarrollo profesional.
- **Diagnóstico de Clima Organizacional**, mecanismo de medición y análisis de las percepciones de los servidores respecto al ambiente laboral, relaciones humanas, liderazgo, condiciones de trabajo y cultura organizacional.
- **Plan de Inducción y Reinducción**, programa estructurado que orienta a los nuevos servidores (o a quienes cambian de rol) sobre la misión institucional, normativa, estructura organizacional, ética pública y cultura del servicio.
- **Sistema de Información SIGEP – SIGEP II**, plataforma nacional obligatoria para la gestión de la información del empleo público, que permite administrar las hojas de vida, movimientos, escalafones, procesos de vinculación y reportes al DAFP.
- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, conjunto de acciones orientadas a prevenir riesgos laborales y promover condiciones seguras y saludables para el talento humano.
- **Plan Estratégico de Seguridad Vial**, documento que busca prevenir y reducir la ocurrencia de incidentes y accidentes de tránsito relacionados con la operación de la entidad, protegiendo la vida e integridad de los servidores públicos, contratistas y ciudadanos, así como optimizando el uso de los vehículos y recursos institucionales.
- **Indicadores e informes de gestión del talento humano**, matriz de indicadores que permite hacer seguimiento al cumplimiento de los objetivos de la política, apoyar la toma de decisiones y facilitar la rendición de cuentas institucional.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Luis Carlos Bermeo Molina	Revisó: James Antonio Ramírez López
Cargo: Contratista	Cargo: Jefe de oficina asesora de planeación y proyectos
Firma:	Firma:

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 0179 de 2025

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.32
		APROBADO: 07/05/2025
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 16 de 16

- **Instrumentos del MIPG**, como la constante revisión y actualización del autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano y de Integridad.
- **Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG**, herramienta oficial para el reporte anual de avances en el cumplimiento del MIPG y evaluación del sistema de GETH.

Para que estos instrumentos sean efectivos, deben estar soportados por: capacitación continua del personal, compromiso directivo y liderazgo ético, Integración tecnológica (uso de plataformas de gestión documental y tableros de control) y seguimiento sistemático con enfoque de mejora continua.

11. Vigencia y Actualización

La política tendrá vigencia indefinida, revisándose anualmente o cuando se presenten cambios normativos, tecnológicos o de procesos que afecten su implementación

12. Control de cambios

VERSION	FECHA APROBACION	DESCRIPCION
1	29/10/2025	Creación de la política

ORIGINAL FIRMADO
CAROLINA CALDERON VALDERRAMA
Gerente

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Luis Carlos Bermeo Molina	Revisó: James Antonio Ramírez López
Cargo: Contratista	Cargo: Jefe de oficina asesora de planeación y proyectos
Firma:	Firma:

Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 0179 de 2025