



## POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

### Objetivo.

Proporcionar lineamientos que contribuyan al alto desempeño del talento humano de la Empresa de Vivienda de Antioquia -VIVA, promoviendo un trabajo digno y competente, que genere valor a la estrategia y los resultados institucionales, teniendo en cuenta las definiciones y normatividad en materia de la gestión del Talento Humano.

### Alcance.

La presente política aplica a todos servidores de la entidad vinculados mediante cualquiera de las modalidades contractuales existentes, conforme a lo definido en cada uno de los procedimientos descritos en el proceso de la Gestión del Talento Humano.

### Principios.

La política de la Gestión del Talento Humano está basada en los principios de **suficiencia e idoneidad** del personal, **cuidado de la gente** de manera individual y colectiva, el **desarrollo de habilidades y competencias**, **orgullo institucional** y **orientación a los resultados**, permitiendo de esta manera contribuir con el logro de las estrategias organizacionales.

**Suficiencia e idoneidad:** Hace referencia a la planeación y dimensionamiento necesario y requerido para el cumplimiento de los objetivos estratégicos; es aquí, donde se identifican las necesidades administrativas y operativas, como la cantidad de las personas en los perfiles ajustados a la misionalidad de la empresa, los recursos, la infraestructura y demás componentes determinados en el plan estratégico de talento humano.

**Cuidado de la gente:** Es el fortalecimiento de un entorno saludable y un ambiente laboral óptimo, que promueva la calidad de vida de las personas, favoreciendo en su satisfacción, motivación y rendimiento laboral y que, a su vez, repercuten en la productividad de la Entidad.

**Desarrollo de habilidades y competencias:** Es una línea de acción esencial para potenciar la capacidad del talento humano, a través, del desarrollo de competencias, aptitudes y habilidades para favorecer el cumplimiento de los objetivos estratégicos, que en consecuencia impactan en el desempeño de la Entidad.

**Orgullo institucional:** Es la posibilidad de favorecer la relación servidor- entidad en conexión con la misión, visión, valores, código de integridad y propósito superior, a través de acciones, decisiones y conductas congruentes y consistentes con una cultura sólida que traduzca la amplificación de los resultados de la empresa.



## POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

**Orientación a los resultados:** Es la decisión de la Entidad para encaminar nuestros esfuerzos, desafíos y logros para obtener un rendimiento favorable, actuando con eficacia en el marco de la estrategia de la organización.

### Marco Normativo.

- MIPG- Dimensión de Talento Humano
- Constitución Política de Colombia Principio fundamentales
- Ley 190 de 1995 Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- Ley 489 de 1998 "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."
- Ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- Ley 1221 de 2008 Por la cual se 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. Nota: (El proyecto de Ley Estatutaria "Por medio del cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional.", fue revisado mediante la sentencia C-274 de 2013, de acuerdo con lo establecido en los artículos 153 y 241-8 de la Constitución Política.)
- Ley 1780 de 2016 "Por medio de la 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"
- Ley 1940 de 2018 por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2019
- Ley 1960 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1295 de 1994 "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".
- Decreto 1567 de 1998 Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario



## POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

- del Sector de Función
- Decreto 171 de 2016 Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
  - Decreto 815 de 2018 Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
  - Acuerdo CNSC - 6176 de 2018 Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
  - Resolución 390 de 2017 Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación,
  - Resolución 667 de 2018 Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas
  - Circular 100-10 Función Pública de 2014 Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

### **Disposiciones Generales.**

La Empresa de Vivienda de Antioquia - VIVA, declara que son las personas quienes logran los objetivos estratégicos, dan cumplimiento a la misionalidad y al desarrollo de las estrategias institucionales; por lo tanto, se compromete con la gestión del ciclo de vida del colaborador en un entorno digno y competente, que promueve la creación de oportunidades de desarrollo, el reconocimiento y fortalecimiento del alto desempeño de quienes integran el capital humano de la empresa.

Para garantizar esta disposición, se dará cumplimiento a lo establecido en la normatividad legal vigente en materia de relaciones laborales y se regirá bajo los lineamientos definidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública- MIPG.

En este sentido la empresa deberá, a través del plan estratégico de talento humano, cumplir con los siguientes objetivos:

- Asegurar el Talento Humano que requiere la empresa en términos de suficiencia e idoneidad
- Gestionar la Cultura Organizacional desde el liderazgo, con foco en los resultados.

- Gestionar el desarrollo de las personas a través de la Capacitación y el desempeño.
- Gestionar el Cuidado y Bienestar de las personas.
- Gestionar el cumplimiento legal y normativo en materia de relaciones labores de la empresa.

**Para el cumplimiento de esta política la Empresa de Vivienda de Antioquia - VIVA, deberá:**

- Realizar el dimensionamiento de la necesidad del talento humano requerido para el cumplimiento de sus metas, la definición de perfiles, funciones y requisitos, el proceso de selección y atracción de talentos competentes, así como la estrategia y mecanismos para la contratación del personal, tanto de la planta de empleos, como de los apoyos necesarios.
- Publicar en la herramienta proporcionada por el Sistema de Información de Gestión del Empleo Público SIGEP, para el control y normalización de la información de los servidores públicos.
- Inducir y reinducir al personal en la cultura institucional brindándole información general, amplia y suficiente que le permita identificar la ubicación de su rol dentro de la empresa para generar el sentido de pertenencia y las herramientas necesarias para integrarse al equipo.
- Fomentar y promover actividades para la prevención y el cuidado, a través de acciones para el bienestar físico, mental y social de los servidores, contribuyendo a la calidad de vida y un ambiente de trabajo saludable.
- Establecer el plan de capacitación de acuerdo con, los objetivos de la empresa y que satisfaga las necesidades de los servidores y posibilite el mejoramiento del desempeño, el ambiente de trabajo y el crecimiento personal y profesional de los mismos, potenciando habilidades en el ser- saber y saber-hacer.
- Asegurar la planificación, implementación, monitoreo y mejora continua de un proceso lógico y por etapas que fortalezca la gestión institucional en seguridad y salud en el trabajo, definiendo estándares de trabajo seguros y saludables, para la prevención de riesgos y peligros en el trabajo, que busque mejorar las condiciones de seguridad y salud de los servidores y contratistas de la Entidad.
- Asegurar el cumplimiento de la política de integridad mediante la interiorización de los valores definidos.
- Promover una cultura organizacional sólida con foco en los resultados, basada en el servicio y la integridad, con parámetros claros sobre los comportamientos de la empresa, los servidores y los aliados.



## POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

- Ejecutar los pagos laborales conforme con la normatividad vigente.
- Asegurar las desvinculaciones de acuerdo con la normatividad vigente.

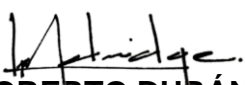
**Vigencia:** Esta política rige a partir de la fecha de su expedición, y deberá surtir las revisiones pertinentes y ajustarse a las evoluciones que se presenten en la materia.

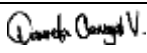
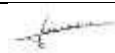
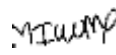

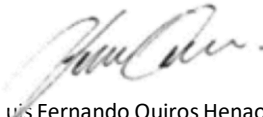

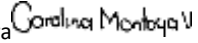
### Responsables.

La responsabilidad y autoridad sobre las modificaciones y actualizaciones de esta política estará a cargo del proceso Gestión de Talento Humano en cabeza del (a) Jefe de Talento Humano.

Dicha política nace de un acuerdo y ratifica en Comité de Evaluación del Desempeño.

Dada en Medellín, a los 26 de julio de 2023

  
**LUIS ROBERTO DURÁN DUQUE**  
Gerente General  
Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA

Elaboró	Revisó	Aprobó
Daniela Carvajal Villada  Profesional universitaria SST	 Paula Andrea Restrepo Chaverra Apoyo jurídico	
Maria Isabel Moreno Pardo  Analista de formación		
Milena E. Grattz Lozano  Profesionales Talento Humano	 Luis Fernando Quiros Henao Director Jurídico	 Constanza Díaz Granados Jefe de Talento Humano
Carolina Montoya Vera  Gestora de calidad		