

## **INSTITUTO DE VALORIZACIÓN DE MANIZALES – INVAMA**

### **PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2026**

#### **ÁREA DE GESTIÓN HUMANA**

**MANIZALES, ENERO DE 2026**

## Tabla de contenido

1. Introducción.....	3
2. Generalidades .....	4
3. Marco Legal .....	5
4. Alcance .....	6
5. Objetivo general .....	6
5.2 Objetivos Específicos .....	6
6. Propósito .....	7
7. Diagnóstico Estratégico del Talento Humano .....	7
8. Política de Talento Humano .....	8
9. Líneas Estratégicas del Talento Humano.....	8
9.1 Planeación Estratégica del Talento Humano.....	8
9.2 Desarrollo Integral de Competencias .....	9
9.3 Bienestar Laboral y Calidad de Vida .....	9
9.4 Mérito, Desempeño y Reconocimiento .....	9
9.5 Seguridad y Salud en el Trabajo .....	9
9.6 Gestión del Conocimiento e Innovación .....	9
10. Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG .....	9
11. Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua.....	10
12. Articulación con los Planes Operativos de Talento Humano.....	10

## 1. Introducción

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) del Instituto de Valorización de Manizales – INVAMA constituye el instrumento rector de la gestión del talento humano y se consolida como un componente fundamental para el fortalecimiento institucional, la sostenibilidad organizacional y el cumplimiento efectivo de la misión y objetivos estratégicos de la entidad.

El talento humano es reconocido como el principal activo del INVAMA, en tanto son los servidores públicos quienes, a través de sus conocimientos, competencias, valores y compromiso, hacen posible la ejecución de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo. En este sentido, el presente plan se orienta a establecer los lineamientos estratégicos que permitan atraer, desarrollar, motivar y retener servidores públicos íntegros, competentes y alineados con los principios del servicio público.

El PETH se formula en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente de la Dimensión Talento Humano, y responde a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, promoviendo una gestión moderna, estratégica y orientada a resultados. Su enfoque trasciende la ejecución de actividades operativas y se centra en la definición de directrices que orientan la toma de decisiones en materia de talento humano.

Es importante resaltar que el Plan Estratégico de Talento Humano no sustituye ni compila los planes operativos asociados a la gestión del personal. Por el contrario, actúa como un documento marco que articula, integra y da coherencia a instrumentos tales como el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Laboral, el Plan Anual de Incentivos Institucionales y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De esta manera, el PETH se constituye en una herramienta de planeación estratégica que orienta la gestión integral del talento humano del INVAMA, garantizando coherencia con el Plan Estratégico Institucional, el Plan de Acción y las políticas del MIPG, y contribuyendo a la mejora continua del desempeño institucional y a la calidad de vida laboral de los servidores públicos.

## **2. Generalidades**

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

Finalmente, el Invama enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico

de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Consolidación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

### 3. Marco Legal

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del área de Gestión Humana:

- Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones.
- 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 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 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 1499 de 2017: “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”
- Ley 1567 de 1998: “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”
- Decreto 785 de 2005: “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”
- Decreto 770 de 2005: “Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles

jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004”

- Ley 1857 de 2017: “Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección a la familia y se dictan otras disposiciones”
- Ley 715 de diciembre 21 de 2001: “Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros”

#### **4. Alcance**

El Plan Estratégico de Talento Humano del Invama inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población del Invama: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

#### **5. Objetivo general**

Fortalecer la gestión estratégica del talento humano del INVAMA mediante la definición de lineamientos que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos, el mérito, el bienestar laboral y la continuidad del servicio público.

##### **5.2 Objetivos Específicos**

- ✓ Fortalecer la planeación estratégica del talento humano, garantizando la disponibilidad oportuna del personal requerido para el cumplimiento de la misión institucional.
- ✓ Desarrollar y consolidar las competencias técnicas, comportamentales y de liderazgo de los servidores públicos.

- ✓ Promover el bienestar laboral, la calidad de vida y el salario emocional como factores de motivación y permanencia.
- ✓ Reconocer el mérito, el desempeño sobresaliente y la vivencia de los valores del servicio público.
- ✓ Fomentar ambientes laborales seguros, saludables y orientados a la prevención de riesgos.
- ✓ Fortalecer la gestión del conocimiento y la transferencia de saberes institucionales.

## 6. Propósito

Establecer estrategias para fortalecer los conocimientos, aptitudes y habilidades del talento humano contribuyendo a mejorar las condiciones de vida y su desempeño laboral conservando un entorno laboral saludable, seguro, dinámico, flexible, permitiendo así, que los colaboradores desarrollen sus habilidades y experiencia al servicio de la entidad, contribuyendo a las estrategias del Gobierno Nacional a través del cuidado y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias.

## 7. Diagnóstico Estratégico del Talento Humano

El diagnóstico estratégico del talento humano del INVAMA se desarrolla a partir del análisis integral de la información institucional, los resultados de la gestión del talento humano y los retos estratégicos de la entidad, permitiendo identificar brechas, riesgos y oportunidades de mejora.

Entre los principales elementos analizados se encuentran:

- **Estructura de la planta de personal:** composición por niveles jerárquicos, tipo de empleos y modalidades de vinculación.
- **Situación de vacantes:** vacantes definitivas y temporales que requieren provisión o planeación anticipada.
- **Gestión del conocimiento:** riesgos de pérdida de conocimiento institucional asociados a la rotación de personal y a la proximidad al retiro de servidores.

- **Desempeño laboral:** resultados de las evaluaciones de desempeño y su relación con el logro de los objetivos institucionales.
- **Competencias laborales:** identificación de brechas entre las competencias actuales y las requeridas para el cumplimiento misional.
- **Clima y bienestar laboral:** percepción de los servidores públicos frente a las condiciones laborales, el ambiente organizacional y el equilibrio vida–trabajo.
- **Salud y seguridad en el trabajo:** principales riesgos laborales identificados y su impacto en la calidad de vida de los servidores.

Este diagnóstico constituye el insumo fundamental para la definición de los objetivos estratégicos y las líneas de acción del Plan Estratégico de Talento Humano.

## 8. Política de Talento Humano

La política de Talento Humano del INVAMA se orienta a atraer, desarrollar, motivar y retener servidores públicos íntegros, competentes y comprometidos con los valores del servicio público, garantizando condiciones laborales dignas, ambientes de trabajo saludables y el fortalecimiento permanente de las competencias, en coherencia con el MIPG y los objetivos institucionales.

## 9. Líneas Estratégicas del Talento Humano

### 9.1 Planeación Estratégica del Talento Humano

Busca anticipar y gestionar de manera integral las necesidades de personal del INVAMA, asegurando la continuidad del servicio público. Se desarrolla mediante el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes, bajo los principios de mérito, transparencia y eficiencia.



### **9.2 Desarrollo Integral de Competencias**

Orientada al fortalecimiento permanente de las capacidades técnicas, comportamentales y de liderazgo de los servidores públicos, a través del Plan Institucional de Capacitación y otras estrategias de aprendizaje organizacional.

### **9.3 Bienestar Laboral y Calidad de Vida**

Enfocada en la promoción del bienestar físico, mental y social de los servidores públicos, el equilibrio entre la vida laboral y personal y el fortalecimiento del salario emocional, desarrollada mediante el Plan de Bienestar Laboral.

### **9.4 Mérito, Desempeño y Reconocimiento**

Dirigida a incentivar el desempeño sobresaliente, la ética, la responsabilidad y la vocación de servicio, a través del Plan Anual de Incentivos Institucionales y otros mecanismos de reconocimiento no pecuniario.

### **9.5 Seguridad y Salud en el Trabajo**

Encaminada a la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, así como a la promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables, mediante la implementación del SG-SST.

### **9.6 Gestión del Conocimiento e Innovación**

Orientada a preservar, transferir y fortalecer el conocimiento institucional, promoviendo la documentación de procesos, el aprendizaje colaborativo y la mejora continua.

## **10. Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**

El PETH se articula directamente con la Dimensión Talento Humano del MIPG, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión por resultados, la integridad institucional y la mejora continua del desempeño organizacional.

## **11. Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua**

El seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano se realizará de manera periódica, con el fin de verificar el avance en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la efectividad de las líneas de acción definidas.

Para tal efecto, se establecerán indicadores estratégicos de resultado y gestión, alineados con el MIPG, que permitan evaluar el impacto del PETH en el desempeño institucional y en la calidad de vida laboral de los servidores públicos.

El seguimiento estará a cargo del área de Gestión Humana, en articulación con la Alta Dirección y el Sistema de Control Interno, y servirá como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua de la gestión del talento humano.

## **12. Articulación con los Planes Operativos de Talento Humano**

Los planes operativos se desarrollan de manera independiente y se articulan al presente Plan Estratégico de Talento Humano, constituyendo los instrumentos para la ejecución de las líneas estratégicas definidas:

- Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos.
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar Laboral.
- Plan Anual de Incentivos Institucionales.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El presente PETH actúa como marco orientador, garantizando coherencia, integración y sostenibilidad en la gestión del talento humano del INVAMA.



Alcaldía de Manizales

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)  
VIGENCIA 2026**

**ÁREA DE GESTIÓN HUMANA**

**MANIZALES, ENERO DE 2026**