



Modelo Integrado de Planeación y Gestión

IMPRETICS E.I.C.E.
Nit: 890.309.152-9



MIPG

PLT-MIPG-003

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Fecha: Enero 2021

Versión: 002

Página 1 de 4

1. POLÍTICA


IMPRETICS E.I.C.E. como entidad operadora y proveedora de soluciones integrales de logística, comunicaciones, informática y material gráfico para el sector público y privado, el Talento Humano es base fundamental para el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Un Talento Humano competente, comprometido con el cumplimiento de sus deberes, motivado y en procura del mejoramiento continuo, que permita la mejora constante de los resultados organizacionales. Por esto la Entidad busca mantener un equipo humano proactivo y comprometido con el éxito de la organización.

2. DEFINICIONES

- **Manual de Funciones y Competencias:** Instrumento de gestión del talento humano que rige las condiciones del empleo público al interior de las entidades, en él se identifican los cargos de la planta de personal de la entidad, enmarcando sus funciones, competencias y, los requisitos exigidos para su desempeño.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un documento de política generado por la Función Pública que dicta lineamiento a las entidades de orden nacional y territorial para la planeación y la gestión institucional a través de siete dimensiones: Talento humano, Direccionamiento estratégico y planeación, Gestión con valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y Comunicaciones, Gestión del conocimiento y Control interno.
- **Ciclo de Vida del Servidor Público:** Corresponde a la gestión del talento humano en sus diferentes etapas del ciclo de vida laboral (Ingreso – Desarrollo – Retiro) mediante políticas, planes, programas y proyectos que potencien su desarrollo integral para contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad.

3. MARCO NORMATIVO

- **Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **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.
- **Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1072 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- **Decreto 894 de 2017:** Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera.
- **Ley 489 de 1998:** Por la cual regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la

	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	
	IMPRETICS E.I.C.E. Nit: 890.309.152-9	
	<input checked="" type="checkbox"/> MIPG	PLT-MIPG-003
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO		Fecha: Enero 2021 Versión: 002 Página 2 de 4

Administración Pública. Capítulo XIII – Capítulos 85 al 94 Empresas Industriales y Comerciales del Estado.

- **Decreto 1499 de 2017:** Por medio del cual se actualiza el Modelo para el orden nacional y se hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- **Resolución de Gerencia 10-35-171 de 2010:** Por medio de la cual se ajusta el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Imprenta Departamental del Valle del Cauca.
- **Resolución de Gerencia 10-35-046 de 2011:** Por medio de la cual se establecen las funciones y competencias laborales para los cargos de secretaria ejecutiva, secretaria archivista, secretaria de mercadeo y ventas, secretaria planeadora, de la Imprenta Departamental del Valle del Cauca.

4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA


Con el propósito de generar unas buenas prácticas en torno al Talento Humano se trabajará bajo los siguientes principios:

- **Orientación a resultados:** La Entidad deberá dirigir todos los sus actos hacia la meta deseada, actuando de forma eficaz y con urgencia ante decisiones importantes y que sean necesarias para satisfacer las necesidades del talento humano.
- **Articulación Interinstitucional:** La Entidad puede trabajar en conjunto con entidades a nivel gubernamental, del orden nacional y/o territorial con el fin de formular planes, programas, proyectos o acciones específicas en la búsqueda de generar valor al ciclo de vida laboral de los servidores públicos.
- **Excelencia y calidad:** La Entidad se compromete a tener como objetivo satisfacer de una manera equilibrada las necesidades y expectativas de los servidores.
- **Aprendizaje e innovación:** La Entidad se compromete a la aplicación de este principio que va en concordancia con la Política de Gestión del conocimiento y la innovación en cuanto al conocimiento que se genera en la misma.

5. ESTRATEGIAS

Las estrategias definidas para la implementación de la política son las siguientes:

- Talento Humano con conocimientos actualizados y motivado.
- Implementará mecanismos que permitan el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público.
- Implementará mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores públicos.

	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	
	IMPRETICS E.I.C.E. Nit: 890.309.152-9	
	<input checked="" type="checkbox"/> MIPG	PLT-MIPG-003
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: Enero 2021	
	Versión: 002	
	Página 3 de 4	

6. LÍNEAS DE ACCIÓN

- Mantener actualizado el manual específico de actividades y competencias laborales de la entidad para que responda a la naturaleza de una planta de personal que facilite el cumplimiento de sus unidades de negocios.
- Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.
- Diseñar los programas de previsión de recursos humanos, bienestar e incentivos institucionales y el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo que incluyan el desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas.

7. METAS

- Actualización del manual específico de actividades y competencias laborales.
- Formulación y evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- Formulación y evaluación del Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Formulación y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.
- Formulación y evaluación del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Presentar plan de mejoramiento para su aprobación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.


8. INDICADORES


- Planes de Talento Humano ejecutados.
- Planes de mejora aprobados.

9. TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

Cuando un documento cambie de versión debe ser identificado con un sello de documento obsoleto.

REV.	APARTADO MODIFICADO	DESCRIPCIÓN	FECHA
001	Todas las páginas	Creación del Documento	Nov 2019
002	Todas las páginas	- Actualización de imagen. - Adición tabla de control de modificaciones. - Ajustes menores.	Ene 2021

	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	
	IMPRETICS E.I.C.E. Nit: 890.309.152-9	
	<input checked="" type="checkbox"/> MIPG	PLT-MIPG-003
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO		Fecha: Enero 2021
		Versión: 002
		Página 4 de 4

10. APROBACIÓN			
Acción	Nombre	Cargo	Firma
Elaboró	Armando Rodríguez Cuellar	Asesor MIPG	
Revisó	Fernando Céspedes Martínez	Gerente General	
Aprobó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		