



ACUERDO No. 14

31 de julio de 2026

“Por el cual se define y aprueba la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia”.

EI CONSEJO DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las que le confieren la Ley 30 de 1992, la Ley 489 de 1998 y el Acuerdo No. 002 del 09 de febrero de 2007 – Estatuto General, y

CONSIDERANDO

1. Que la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia es una Institución de Educación Superior, cuya naturaleza es la de un establecimiento público de carácter académico del orden municipal, incorporada al Distrito de Ciencia, Tecnología y la Innovación de Medellín, mediante el Acuerdo Municipal No. 049 de 2006.
2. Que el artículo 209, inciso primero, de la Constitución Política prescribe: “La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones”.
3. Que, de acuerdo con la Ley 30 de 1992, en su artículo 29, literal d), dispone que “Las Instituciones de Educación Superior tienen autonomía para definir y organizar sus labores formativas, académicas, científicas, culturales y de extensión.”
4. Que la Ley 87 de 1993 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”, dispone que atendiendo los principios constitucionales que debe caracterizar la administración pública, el diseño y el desarrollo del Sistema de Control Interno se orientará al logro de los objetivos fundamentales, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos.
5. Que la Ley 489 de 1998 establece en el artículo 28: “El Sistema Nacional de Control Interno tiene por objeto integrar en forma armónica, dinámica, efectiva, flexible y suficiente, el funcionamiento del control interno de las instituciones públicas, para que, mediante la





aplicación de instrumentos idóneos de gerencia, fortalezcan el cumplimiento cabal y oportuno de las funciones del Estado”.

6. Que para la operatividad del Sistema de Control Interno se emite el Decreto 1599 de 2005 para la creación del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, el cual define elementos similares de control para las entidades públicas.
7. Que, la Ley 909 de 2004 regula el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
8. Que, mediante el Decreto 1083 de 2015 se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
9. Que el Decreto 1499 de 2017, que modificó el Decreto 1083 de 2015, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual se desarrolla a través de dimensiones operativas y cada una corresponde al cumplimiento del conjunto de políticas, prácticas, elementos e instrumentos con un propósito en común, que permiten desarrollar los procesos de acuerdo con los requerimientos de ley y que, dentro de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional, se encuentra la política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
10. Que, el Decreto 1567 de 1998, creó el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleos del Estado.
11. Que, la Ley 1010 de 2006 estableció medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
12. Que, a través del Decreto 1072 de 2015 se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo
13. Que, mediante la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo se definieron los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
14. Que, mediante la Ley 2016 de 2020 se adoptó el Código de Integridad del servicio público expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial.
15. Que, mediante el Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se estableció Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.
16. Ley 1952 de 2019: Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionada con Derecho Disciplinario.





17. Que, según lo establecido en el Acuerdo No. 002 de 2007 – Estatuto General de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, en su artículo 13, literal a), corresponde al Consejo Directivo definir las políticas académicas, administrativas y las de Planeación Institucional.
18. Que, en consecuencia, se considera indispensable adoptar medidas que procuren el cumplimiento de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano para la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPTAR La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

ARTICULO SEGUNDO. Las disposiciones prescritas en esta política serán aplicadas a los objetivos estratégicos y es transversal a los procesos y subprocesos de la Institución.

ARTICULO TERCERO. Difundir esta política institucional a la comunidad institucional y al público en general, a través de los diferentes medios de comunicación establecidos por la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

ARTICULO CUARTO. El proceso de Talento Humano hará seguimiento anual al cumplimiento de la política de acuerdo con los objetivos, con el fin de que permanezca actualizada según las dinámicas institucionales, la normatividad vigente aplicable y los objetivos misionales de la institución. La evaluación se realizará utilizando los mecanismos dispuestos por la institución para tal fin.

ARTICULO CUARTO. El presente acuerdo rige a partir del día siguiente a su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Medellín, el 31 de julio de 2026

CAROLINA FRANCO GIRALDO
Presidente del Consejo Directivo

DIANA PATRICIA GÓMEZ RAMÍREZ
Secretaria Consejo Directivo





POLITICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

Esta política tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el Talento Humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano contribuye con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

La presente política cumple con los parámetros contemplados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión "MIPG", orientados a la formulación, cumplimiento y seguimiento a la ejecución de los programas y planes que conforman la Gestión Estratégica del Talento Humano, los cuales están alineados al Plan de Desarrollo Institucional y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Institución, procurando que se articule con los demás procesos, de tal forma que haya coherencia entre las actividades que se desarrollan dentro del proceso, la estrategias de la Institución y el Plan de Desarrollo Institucional.

En la implementación de la política se debe tener en cuenta los objetivos y fines del Estado, el MIPG en su Dimensión de Gestión del Talento Humano, las diferentes políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y lo consagrado en la Política de Integridad en particular.

OBJETIVO GENERAL:

Gestionar integralmente el talento humano, mediante la planificación, ejecución, seguimiento y mejora continua de estrategias, planes, programas y proyectos articulados a las etapas del ciclo de vida del servidor público, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la generación de valor público.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Actualizar el Plan Estratégico de Talento Humano, integrando el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el Plan de Formación y Capacitación y el Plan de Bienestar e Incentivos, en articulación con el Plan de Acción Institucional y el MIPG.





2. Optimizar los mecanismos de seguimiento y evaluación de la gestión estratégica del talento humano, mediante la articulación de la Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH, los planes de acción y los resultados del FURAG, con el fin de medir la eficacia de la política y su contribución a la generación de valor público.
3. Implementar las rutas de creación de valor del MIPG en la política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), a través de acciones integradas en las etapas de ingreso, desarrollo y retiro, orientadas al mejoramiento del desempeño institucional.
4. Mejorar el desempeño de los servidores públicos mediante el fortalecimiento de competencias laborales, promoviendo la eficiencia de los procesos, así como un clima y ambiente laboral adecuados, en condiciones seguras y saludables.
5. Fortalecer el programa de preparación para el retiro laboral, promoviendo una transición planificada, la transferencia del conocimiento y la gestión del cambio, que contribuya a la sostenibilidad institucional.

APLICABILIDAD:

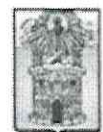
La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano será aplicable y transversal a todos los procesos, para que sirva de guía de cómo deben ser y obrar los servidores de la entidad. Es un compromiso y responsabilidad de todos los servidores públicos conocer la política y es su deber cumplirla y respetarla para el desarrollo de cualquier actividad.

ETAPAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Política de Gestión de Talento Humano dentro de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, acorde con el MIPG, se implementará a través de cinco etapas (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA), las cuales están enfocadas al mejoramiento continuo del talento humano:¹

Etapas 1: Disponer de la información. Consiste en recolectar información de manera oportuna y permanente sobre la entidad y su talento humano a fin de contar con insumos

¹ Departamento Administrativo de Función Pública (2025). *Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Manual Operativo*. Versión 6.1. PP 18-22





confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Esta información incluye: el marco normativo y direccionamiento estratégico de la entidad, la caracterización de los servidores (edades, género, antigüedad, niveles educativos), la caracterización de los empleos (planta de personal, perfiles de los empleos, requisitos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.), y cualquier otra información adicional que conduzca a la caracterización de las necesidades, intereses y expectativas de los servidores de la institución y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Etapas 2: Diagnosticar la GETH. Desarrollar acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, a través de la herramienta denominada Matriz de GETH dispuesta por el Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP), que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, la Institución Universitaria debe identificar fortalezas y aspectos a mejorar. Cuando se diligencie la Matriz se obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los siguientes tres niveles de madurez: operativo, transformación y consolidación.

Etapas 3: Diseñar acciones para la GETH. Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la institución, se deben diseñar las acciones que le permitirán avanzar. Para ello, Función Pública ofrece un formato asociado a la matriz, denominado plan de acción, en el que se describen una serie de pasos para que las entidades, con base en los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez.

Etapas 4: Implementar acciones para la GETH. Esta etapa consiste en la implementación de las acciones previamente diseñadas para fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano, de acuerdo con los aspectos débiles detectados en el diagnóstico. Todas estas acciones están enmarcadas en el ciclo de vida del servidor: ingreso, desarrollo y retiro.

Con la finalidad de obtener un proceso eficaz y efectivo de GETH, la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia se acoge a las *Rutas de Creación de Valor* propuesta por el DAFP, definidas como caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y que consiste en:²

✓ **Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”,

² Departamento Administrativo de Función Pública (2025). *Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Manual Operativo*. Versión 6.1. PP 20-21





teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

✓ **Ruta del Crecimiento:** liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: 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:** al servicio de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

✓ **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes 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:** conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

Etapas 5: Evaluar la GETH. Consiste hacer seguimiento a las acciones implementadas y determinar la eficacia de estas. La gestión se evalúa, principalmente, a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG, dispuesto por el DAFP.

PLANES DE TALENTO HUMANO

La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano se desarrolla en el marco general del empleo público y es un instrumento a través del cual se identifican y se planea la ejecución, evaluación y seguimiento de las actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos y los fines del estado. Las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se suscriben a los procesos de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos y se materializan en los siguientes documentos, los cuales deben de ser elaborados y actualizados anualmente por el proceso de Gestión del Talento Humano³, los cuales son:

- Plan Estratégico de Talento Humano.

³ Artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015





- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar y Estímulos.
- Plan de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Plan de vacantes.
- Plan de Previsión de los Recursos Humanos.

Plan Estratégico de Talento Humano. Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la entidad, alineado con la planeación estratégica de la Institución Universitaria. La gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano.

Plan Institucional de Capacitación. Con este plan se busca fortalecer y contribuir con el desarrollo de las competencias, capacidades, habilidades, destrezas, y valores, mejorando la productividad a través de capacitaciones para perfeccionar el desempeño y desarrollo integral de nuestros funcionarios en cumplimiento de la misión y visión institucional.

Los servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, por periodo y provisionales, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

Inducción y reinducción: Esta tiene como objetivo facilitar a los nuevos funcionarios el proceso de integración a la cultura organizacional y el conocimiento de la estructura orgánica, la misión y visión de la Institución, a fin de que participe activamente en el proceso en el cual le corresponda desarrollar actividades contribuyendo a una prestación de servicios con calidad.

Plan de Bienestar y Estímulos. En aras de conservar un ambiente laboral propicio y motivar a sus empleados, la institución actualiza anualmente el programa de estímulos, el cual está orientado básicamente, a crear, mantener y mejorar las condiciones que ayuden al desarrollo integral de los funcionarios, al mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; además busca crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer el desempeño productivo en niveles de excelencia.

Plan de Seguridad y Salud en el trabajo. Este plan se diseña para la intervención de las condiciones de trabajo, garantizando un ambiente de trabajo seguro, identificar los peligros y evaluar los riesgos, mantener ambientes de trabajo seguros, prevención de accidentes y enfermedades laborales, mejora continua e incentivar la promoción y prevención de la seguridad y salud laboral. Todo esto apuntando siempre a identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los





estándares mínimos requeridos, para la mejora continua y cumplimiento de la normatividad vigente en riesgos laborales.

Plan de Vacantes. Es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal que se deben proveer en la siguiente o inmediata vigencia fiscal, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión. Así mismo, permite proyectar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en la Institución.

Plan de Previsión de Recursos Humanos. La oficina de Talento Humano debe elaborar y actualizar anualmente los planes de previsión de recursos humanos y deben de contener el siguiente alcance:

- Calcular los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO:

La Política será de obligatorio cumplimiento, compromiso y participación para todos los servidores públicos de la Institución y liderada desde el proceso de Gestión del Talento Humano.

SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano estará a cargo del proceso de Talento Humano que para todos sus efectos será la encargada de garantizar el cumplimiento al plan de acción definido. Los mecanismos desarrollados para monitorear la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a. Matriz de seguimiento. Se implementará semestralmente la matriz de autodiagnóstico proporcionada por el Departamento Administrativo de la Función Pública para medir el nivel de avance del nivel de madurez en cada una de las rutas de creación de valor.





b. Formato Plan de Acción: El responsable de talento humano establecerá mecanismos para hacer seguimiento de las actividades implementadas con base en el plan de acción y verificar que se cumplan adecuadamente.

c. FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión). Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión.

De esta manera, se articulan los instrumentos de la política: la Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH como instrumento de diagnóstico, el formato Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión; y el FURAG II como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Departamento Administrativo de Función Pública (2023). *Marco General del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional*. Versión 5. Puede consultarse en <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/inicio>

Departamento Administrativo de Función Pública (2025). *Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Manual Operativo*. Versión 6.1. Puede consultarse en <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/inicio>

Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*.

