

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

FONDO DE VALORIZACIÓN DE MEDELLÍN – FONVALMED

MEDELLÍN, 2026



www.medellin.gov.co

Fondo de Valorización del Distrito de Medellín - FONVALMED

Centro de Atención: Aeropuerto Olaya Herrera

Carrera 65 N° 13 – 157, Piso 2, oficina 0209

Teléfono: +57 (604)557 0246 - NIT:900.158.929 – 0

C-F06.V08



Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
Objetivos Específicos.....	4
3. ALCANCE DE LA POLÍTICA	5
4. MARCO NORMATIVO	5
5. DEFINICIONES	5
6. MODELO DE GESTIÓN DE EMPLEO PÚBLICO – PILARES Y OBJETIVOS.....	8
Los Siete Pilares de la Política de GETH.....	9
Cuatro Objetivos Básicos del Modelo	9
7. ETAPAS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	10
Etapa 1: Disponer de la Información.....	10
Etapa 2: Diagnosticar la GETH.....	11
Etapa 3: Elaborar plan de acción.....	11
Etapa 4: Ejecutar Plan de Acción.....	11
CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR.....	12
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	14
Etapa 5: Evaluación del GETH	14
8. ROLES Y RESPONSABILIDADES	15
9. DISPOSICIONES FINALES	16
9.1. Vigencia.....	16
9.2. Actualización	16
9.3. Difusión	17
10. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, INDICADORES Y MEJORA CONTINUA.....	17
10.1. INDICADORES.....	18
11. GLOSARIO	18

1. INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, constituye el marco de referencia vigente para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos colombianos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio. El MIPG opera a través de siete (7) dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional, siendo la Dimensión de Talento Humano el eje central y articulador de todo el modelo.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano –PGETH, liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, reconoce al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones públicas, cuyo trabajo comprometido y ético independientemente de la forma de vinculación es fundamental para cumplir la misión estatal, garantizar los derechos de los ciudadanos y alcanzar los objetivos institucionales.

La presente Política de Talento Humano del Fondo de Valorización de Medellín – Fonvalmed, actualiza, fortalece y amplía los lineamientos adoptados en 2023, incorporando: (i) los nuevos contenidos del Manual Operativo MIPG; (ii) los cinco (5) ejes transversales de bienestar definidos por el DAFP; (iii) el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026; (iv) el enfoque de trabajo digno y decente; y (v) las tendencias nacionales e internacionales en gestión pública del talento humano.

Fonvalmed, consciente de que la gestión de su talento humano no puede dejarse al azar sino que debe ser producto de un proceso estructurado, sistemático y estratégico, adopta la presente política como hoja de ruta institucional para potenciar las capacidades de sus colaboradores y orientar sus contribuciones individuales y colectivas hacia la generación de valor público.

2. OBJETIVO GENERAL

Consolidar en Fonvalmed un modelo de Gestión Estratégica del Talento Humano integral, idóneo, comprometido y transparente, alineado con los pilares del MIPG que potencie el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, garantice su bienestar, promueva la integridad y la cultura del servicio público, y contribuya eficazmente al cumplimiento de la misión institucional y a la generación de valor público.

Objetivos Específicos

- Alinear integralmente la gestión del talento humano con la planeación estratégica de Fonvalmed, asegurando que las acciones de personal contribuyan directamente al logro de los objetivos misionales.
- Garantizar la provisión oportuna y meritocrática de los empleos, aplicando rigurosamente los procedimientos de selección establecidos en la normativa vigente.
- Fortalecer las competencias y capacidades institucionales mediante programas de inducción, reinducción, capacitación y entrenamiento, articulados con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.
- Promover el bienestar integral, la calidad de vida laboral, el equilibrio vida-trabajo y la salud mental de todos los colaboradores, en el marco de los cinco ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.
- Implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme a los estándares mínimos establecidos por la normativa vigente.
- Fomentar una cultura organizacional basada en la integridad, la diversidad, la inclusión, la igualdad de género y el respeto por la dignidad humana.
- Impulsar la transformación digital en la gestión del talento humano, aprovechando los datos y las tecnologías disponibles para la toma de decisiones informadas.
- Garantizar la gestión del conocimiento institucional durante el ciclo de vida del servidor, asegurando la transferencia y retención del conocimiento ante situaciones de

Fondo de Valorización del Distrito de Medellín - FONVALMED

Centro de Atención: Aeropuerto Olaya Herrera

Carrera 65 N° 13 – 157, Piso 2, oficina 0209

Teléfono: +57 (604)557 0246 - NIT:900.158.929 – 0

C-F06.V08

desvinculación.

- Fortalecer los canales de diálogo social y concertación con los colaboradores como mecanismo privilegiado para la resolución de controversias laborales y la mejora continua.

3. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La presente política aplica a la totalidad de las personas que prestan sus servicios al Fondo de Valorización de Medellín –FONVALMED, independientemente de su forma de vinculación.

4. MARCO NORMATIVO

Norma	Contenido
Ley 909 de 2004	Empleo público, carrera administrativa, gerencia pública.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1499 de 2017	Desarrollo e implementación del modelo MIPG.
Decreto 51 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
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
Ley 2364 de 2024	Medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.

5. DEFINICIONES

DAFP: Departamento de la Función Pública.

Fondo de Valorización del Distrito de Medellín - FONVALMED

Centro de Atención: Aeropuerto Olaya Herrera

Carrera 65 N° 13 – 157, Piso 2, oficina 0209

Teléfono: +57 (604)557 0246 - NIT:900.158.929 – 0

C-F06.V08

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Capacitación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios, se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los servidores con derechos de carrea administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

Programas de Inducción: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios,

Fondo de Valorización del Distrito de Medellín - FONVALMED

Centro de Atención: Aeropuerto Olaya Herrera

Carrera 65 N° 13 – 157, Piso 2, oficina 0209

Teléfono: +57 (604)557 0246 - NIT:900.158.929 – 0

C-F06.V08

durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los servidores con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Programas de Reinducción: Están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Dentro de los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que Requiere el cargo (Reza, 2006).

Empleo Público: Se considera como la estructura y la base de la función pública. Así

Fondo de Valorización del Distrito de Medellín - FONVALMED

Centro de Atención: Aeropuerto Olaya Herrera

Carrera 65 N° 13 – 157, Piso 2, oficina 0209

Teléfono: +57 (604)557 0246 - NIT:900.158.929 – 0

C-F06.V08

mismo, es un conjunto de funciones, responsabilidades y demandas detalladas en la Constitución Política que le son designadas a un individuo con el fin de contribuir al alcance de los objetivos del Estado, para lo cual se requiere de una serie de competencias que contribuyen a la consecución de metas y propósitos (Hernández, 2004).

Gestión del Conocimiento: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

6. MODELO DE GESTIÓN DE EMPLEO PÚBLICO – PILARES Y OBJETIVOS

El marco de la política se basa en unos pilares y en un modelo público que busca unos resultados esperados



Ilustración 1. Dimensión del Talento Humano
Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

Los Siete Pilares de la Política de GETH

Conforme al Manual Operativo del MIPG y la Guía actualizada de la Política de GETH del DAFP, la gestión estratégica del talento humano en el Fondo de Valorización de Medellín, se orienta por los siguientes siete pilares:

- **Mérito:** criterio esencial para la vinculación y permanencia en el servicio público. Garantiza la selección de los más idóneos y la igualdad de oportunidades.
- **Competencias:** Eje articulador de todos los procesos de talento humano. Las competencias funcionales, comportamentales y de liderazgo orientan el desarrollo de las personas.
- **Desarrollo y crecimiento:** Elementos básicos para que los colaboradores aporten lo mejor de sí, se sientan partícipes del proyecto institucional y logren su desarrollo personal y profesional.
- **Productividad:** Orientación permanente hacia el resultado, la eficiencia y la generación de valor público en cada actuación de los servidores de Fonvalmed.
- **Gestión del cambio:** Disposición para adaptarse a entornos cambiantes, incluida la transformación digital, e implementar estrategias que faciliten la adaptación institucional y de las personas.
- **Integridad:** Valores con los que deben contar todos los colaboradores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, transparencia y puntualidad en el ejercicio de las funciones públicas.
- **Diálogo y concertación:** Mecanismos y espacios de interacción y acuerdo entre todos los colaboradores, que garantizan resultados óptimos y fortalecen el clima organizacional.

Cuatro Objetivos Básicos del Modelo

Fundamentada en estos pilares, la política apunta a lograr:

- Colaboradores con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso institucional.
- Mayor productividad.
- Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en la administración.

- Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por Fonvalmed.

7. ETAPAS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Para la Gestión Estratégica del Talento Humano se ha planteado desde el MIPG que la entidad desarrolle las cinco etapas que se muestran en la siguiente gráfica:

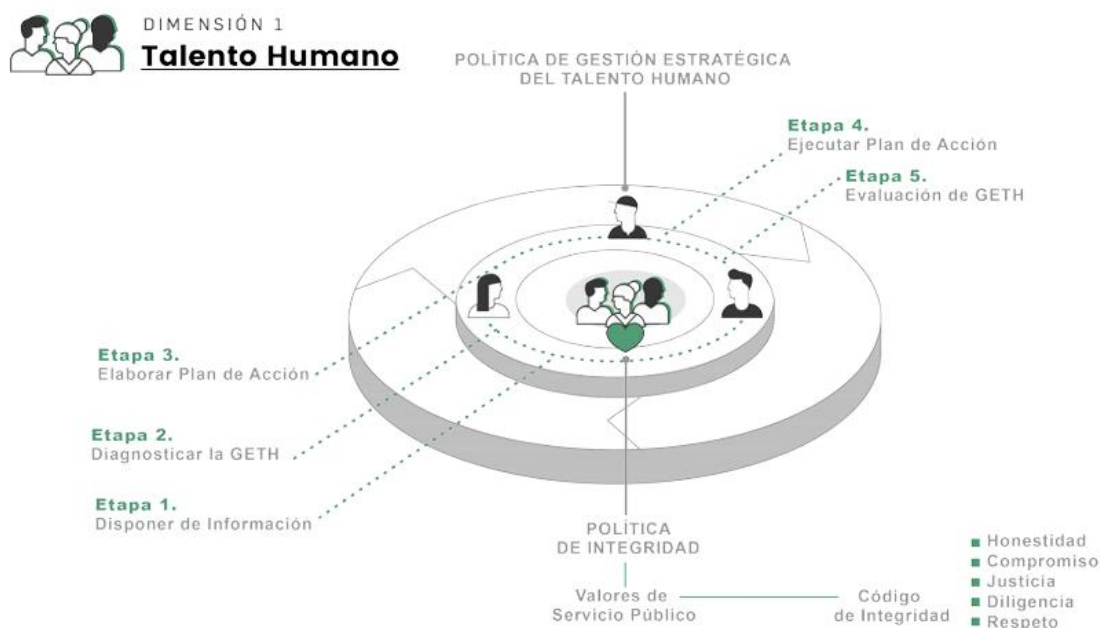


Ilustración 2.. Dimensión del Talento Humano
Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

Etapa 1: Disponer de la Información

Consiste en recolectar información de manera oportuna y permanente sobre la Fonvalmed y su talento humano. Esta información incluye: el marco normativo y direccionamiento estratégico, las características de los servidores (edades, género, antigüedad, niveles educativos) y las características de los empleos (descripción, funciones, competencias y requisitos).

Etapas 2: Diagnosticar la GETH

Con base en la Matriz de Autodiagnóstico de GETH del DAFP y el FURAG – Dimensión Talento Humano, la entidad identifica su nivel de madurez en tres categorías:

- **Básico Operativo:** la entidad aún no ha instalado prácticas de valor agregado en GETH.
- **Transformación:** la implementación de GETH ha avanzado pero requiere mejoras sustanciales.
- **Consolidación:** la implementación de GETH se ha asentado como buena práctica institucional.

El diagnóstico permite identificar fortalezas, brechas y aspectos prioritarios a intervenir en el ciclo del servidor (ingreso, desarrollo y retiro), así como definir las líneas de acción del Plan Estratégico de Talento Humano anual.

Etapas 3: Elaborar plan de acción

Una vez establecido el nivel de madurez, Fonvalmed formula e integra al Plan de Acción Institucional los siguientes instrumentos de planeación del talento humano, conforme al artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015:

- Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos.
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Institucional de Formación y Capacitación.
- Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Etapas 4: Ejecutar Plan de Acción

La ejecución del plan de acción de la GETH en Fonvalmed estructura a través de las cinco (5) Rutas de Creación de Valor definidas por el DAFP, en los cinco (5) Ejes Transversales de Bienestar, en el Plan de Formación y Capacitación, en el plan de Seguridad y Salud, en el Plan estratégico y en las acciones que se ejecutan a lo largo del ciclo de vida del servidor: ingreso, desarrollo y retiro.

CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR

- **Planeación del Talento Humano:** Matriz de gestión estratégica del talento humano.
- **Ingreso:** En Fonvalmed, se garantizan procesos de selección transparentes para empleos de libre nombramiento y contratos de prestación de servicios, basados en competencias, idoneidad, experiencia y perfiles definidos.
Se realiza Inducción institucional robusta que familiarice a los nuevos colaboradores con la misión, visión, valores, cultura y procesos de la Entidad, con componente de transformación digital, como también la reinducción periódica para actualizar el conocimiento institucional ante cambios normativos, organizacionales o de contexto.
- **Desarrollo:** El desarrollo de los colaboradores es el corazón de la presente política. Fonvalmed implementa las siguientes acciones:

- **Capacitación y formación**

- ✓ Plan Institucional de Capacitación (PIC) anual, formulado con base en el diagnóstico de necesidades de formación, articulado con las metas institucionales y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.
- ✓ Alianzas con el SENA, la ESAP, el DAFP, la contraloría y el Distrito de Medellín y otras entidades de formación para ofrecer oportunidades de educación formal y no formal a los colaboradores.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- ✓ Actualización permanente en normativa aplicable a la función pública y a los procesos de Fonvalmed.
- **Bienestar Social e Incentivos**
 - ✓ Las acciones de bienestar se estructuran conforme a los cinco ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, los lineamientos del DAFP y el Plan Institucional de Bienestar de Fonvalmed vigente.
- **Acuerdos de gestión**
 - ✓ En Fonvalmed se realiza los acuerdos de gestión con una vigencia anual, pero con retroalimentaciones de seguimiento permanentes, para el cargo de Subdirector, quien está en la modalidad de libre nombramiento y remoción.
- **Seguridad y salud en el Trabajo**
 - ✓ En Fonvalmed se realiza el mantenimiento del SG-SST conforme a los Estándares Mínimos de la Resolución 0312 de 2019 y demás normativa aplicable.
 - ✓ Se tienen programas de brigada de emergencias, prevención de riesgos laborales y promoción de la salud física y mental.
 - ✓ La implementación del protocolo de prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral conforme a la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2364 de 2024.
- **Integridad pública y valores institucionales:** la integridad es el segundo pilar de la Dimensión de Talento Humano del MIPG y constituye un eje transversal de la presente política. Fonvalmed implementa las siguientes acciones para fortalecer la cultura de integridad:
 - ✓ Adopción y difusión del Código de Integridad de los Servidores Públicos, adaptado a las particularidades institucionales de Fonvalmed.
 - ✓ Articulación con la estrategia de integridad de la vigencia y el Programa de Transparencia y Ética Pública.
 - ✓ Incorporación de criterios de integridad en los procesos de selección, acuerdos de gestión e incentivos institucionales.



www.medellin.gov.co

Fondo de Valorización del Distrito de Medellín - FONVALMED

Centro de Atención: Aeropuerto Olaya Herrera

Carrera 65 N° 13 – 157, Piso 2, oficina 0209

Teléfono: +57 (604)557 0246 - NIT:900.158.929 – 0

C-F06.V08



- **Retiro:** esta gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar la desvinculación de personal calificado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación del MIPG. Para esto se implementa lo siguiente:
- ✓ Protocolos de transferencia del conocimiento antes del retiro, asegurando la continuidad operativa y la memoria institucional, en articulación con la Dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación del MIPG.
 - ✓ Entrega de actas de contratistas al finalizar cada contrato.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

- ✓ **Ruta de la felicidad:** Mejoramiento del entorno físico de trabajo, equilibrio vida laboral-personal, incentivos basados en salario emocional, programas de bienestar integral y reconocimiento del valor humano de los colaboradores.
- ✓ **Ruta del crecimiento:** Cultura del liderazgo, trabajo en equipo, innovación con pasión, programas de aprendizaje continuo y reconocimiento de logros y avances del talento humano.
- ✓ **Ruta de la calidad:** Gestión basada en la calidad, cultura de hacer las cosas bien desde el inicio, promoción de la integridad como sello del servicio público en Fonvalmed.
- ✓ **Ruta de análisis de datos:** Analítica de datos del talento humano para conocer a las personas, identificar y desarrollar talento diferenciador, y tomar decisiones informadas sobre la fuerza laboral.
- ✓ **Ruta del servicio:** Cultura del servicio al ciudadano, sentido de misión pública, logro de resultados para Medellín y bienestar ciudadano como motivación central del trabajo en Fonvalmed.

Etapas 5: Evaluación del GETH

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

En la entidad, se establecen los siguientes mecanismos permanentes de seguimiento y evaluación como:

- El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión –FURAG– como instrumento primario de medición del Índice de Desempeño Institucional (IDI).
- La Matriz de GETH del DAFP para verificar el cumplimiento de requisitos técnicos mínimos (autodiagnóstico).
- Indicadores de gestión propios del subproceso de Gestión Humana.
- Informe anual de resultados de la Política de Talento Humano presentado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Encuestas de satisfacción y clima organizacional aplicadas a todos los colaboradores.

8. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Actores	Responsabilidades
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Aprobar, hacer seguimiento y evaluar la Política de Talento Humano. Tomar decisiones estratégicas sobre la gestión del talento humano.
Director General de FONVALMED	Liderar con el ejemplo la cultura organizacional, garantizar los recursos para la implementación de la política y rendir cuentas de sus resultados.
Líder de Gestión Humana y del Conocimiento	Formular, implementar, hacer seguimiento y actualizar los planes e instrumentos de la GETH. Asesorar a directivos y líderes de proceso. Reportar al FURAG.



www.medellin.gov.co

Fondo de Valorización del Distrito de Medellín - FONVALMED

Centro de Atención: Aeropuerto Olaya Herrera

Carrera 65 N° 13 – 157, Piso 2, oficina 0209

Teléfono: +57 (604)557 0246 - NIT:900.158.929 – 0

C-F06.V08



POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Líderes de los procesos	Contribuir a la identificación de necesidades de talento, apoyar el desarrollo de sus equipos, aplicar las políticas de bienestar, seguridad y desempeño, y promover la cultura de integridad
Todos los Colaboradores	Conocer y aplicar la política, participar activamente en los programas de capacitación, bienestar e integridad, contribuir a la transferencia del conocimiento y reportar situaciones que atenten contra los valores institucionales.
COPASST / Comité de Convivencia	Velar por las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, prevenir el acoso laboral y promover ambientes laborales sanos y dignos.

9. DISPOSICIONES FINALES

9.1. Vigencia

La presente Política de Talento Humano rige a partir de la fecha de su aprobación por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de FONVALMED para la vigencia 2026, y deroga en lo pertinente la política adoptada en 2023.

9.2. Actualización

La política será revisada anualmente o de manera extraordinaria cuando así lo determinen cambios normativos sustanciales, nuevas directrices del DAFP, modificaciones en la planta de personal o resultados de la evaluación institucional que lo requieran.



www.medellin.gov.co

Fondo de Valorización del Distrito de Medellín - FONVALMED

Centro de Atención: Aeropuerto Olaya Herrera

Carrera 65 N° 13 – 157, Piso 2, oficina 0209

Teléfono: +57 (604)557 0246 - NIT:900.158.929 – 0

C-F06.V08



9.3. Difusión

El subproceso de Gestión Humana garantizará la socialización y apropiación de la presente política por parte de todos los colaboradores de FONVALMED, utilizando los canales de comunicación interna disponibles, incluyendo plataformas digitales, inducción y reinducción institucional.

10. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, INDICADORES Y MEJORA CONTINUA

La evaluación de la política se realiza de manera continua a través de los siguientes mecanismos articulados:

- FURAG anual: instrumento primario de medición del Índice de Desempeño Institucional (IDI) en la Dimensión de Talento Humano, reportado al DAFP.
- Matriz de Autodiagnóstico de GETH.
- Indicadores de gestión del proceso de Gestión Humana: planes tácticos. Seguimiento trimestral.
- Informe anual de resultados de la Política de Talento Humano ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Encuesta de clima organizacional.
- Revisión y actualización anual de la política para incorporar cambios normativos, aprendizajes institucionales y nuevas directrices del DAFP.

Los resultados de la evaluación retroalimentan el ciclo PHVA, permitiendo ajustar las acciones, cerrar brechas identificadas y avanzar hacia niveles superiores de madurez en la GETH

10.1. INDICADORES

Los indicadores se encuentran descritos en el Plan Estratégico de Talento Humano de Fonvalmed.

11. GLOSARIO

- ✓ **COPASST:** Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ✓ **ESAP:** Escuela Superior de Administración Pública, aliada en formación de servidores.
- ✓ **FURAG:** Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión.
- ✓ **GETH:** Gestión Estratégica del Talento Humano.
- ✓ **IDI:** Índice de Desempeño Institucional.
- ✓ **MECI:** Modelo Estándar de Control Interno.
- ✓ **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- ✓ **PGETH:** Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, liderada por el DAFP.
- ✓ **PHVA:** Ciclo de mejora continua Planear, Hacer, Verificar y Actuar.
- ✓ **PIC:** Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ **SENA:** Servicio Nacional de Aprendizaje, aliado en programas de formación.
- ✓ **SG-SST:** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta política fue aprobada el día treinta (30) del mes de junio de 2026 por el Comité de desempeño Intitucional de Fonvalmed.