

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PL-TH-01	Versión: 03	Fecha actualización: 06/02/2025	

**INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ**

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

**2024-2027**

**SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**ÁREA DE TALENTO HUMANO**

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PL-TH-01	Versión: 03	Fecha actualización: 06/02/2025	

## 1. INTRODUCCIÓN.

En cumplimiento con lo expresado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, se ha diseñado el Plan Estratégico de Talento Humano para el Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, tomando de base los resultados obtenidos en las encuestas y estudios realizados desde el Área de Talento Humano y los hallazgos derivados de la aplicación del diagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Esta información ha permitido definir los lineamientos orientadores para la formulación del plan, el cual parte de la consolidación del sistema de información del recurso humano que permite conocer las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en su gestión.

Siguiendo los lineamientos de la dimensión del Talento Humano del MIPG, el Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, implementa las políticas que hacen parte de esta dimensión: por una parte, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual comprende los planes institucionales, plan de vacantes, plan previsión de recursos, plan institucional de capacitación, plan anual en seguridad y salud en el trabajo y el plan institucional de bienestar estímulos e incentivos; por otra, la Política de Integridad, en cuanto a la apropiación del Código de Integridad como eje de la probidad de lo público.

Adicionalmente, se contemplan algunos componentes de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en lo referente a los lineamientos generales para su implementación.

Por lo anterior, el hilo conductor del Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, se concentra en el ciclo de vida del servidor público, que se define como el proceso de ingreso, permanencia y retiro de la entidad, destacando primordialmente la gestión necesaria de formación y capacitación del personal que hace parte del Instituto, así como todo el proceso de desarrollo a través de las medidas de estímulo en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales y, en general, todas aquellas gestiones tendientes a elevar la productividad del personal vinculado.

## 2. ALCANCE.

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, inicia con la detección de necesidades relacionadas con la gestión del Talento Humano y termina con el desarrollo, seguimiento y control de las actividades programadas en el mismo, de conformidad con la normatividad establecida.

Por consiguiente, aplica a los servidores de libre nombramiento y remoción, servidores destacados adscritos a la planta del municipio de Itagüí, contratistas y colaboradores; según corresponda de acuerdo con la normatividad vigente establecida.

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PL-TH-01	Versión: 03	Fecha actualización: 06/02/2025	

### 3. OBJETIVOS.

#### 3.1. Objetivo General.

Gestionar el desarrollo integral del talento humano del Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores, contribuyendo al desarrollo de sus potencialidades, destrezas y habilidades y al logro de los objetivos institucionales, optimizando la prestación de los servicios y la satisfacción de los usuarios en aras de la creación de valor público, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el MIPG, como centro del modelo.

#### 3.2. Objetivos Específicos.

- Identificar la disponibilidad de personal de la entidad, como instrumento para la administración del talento humano alineado a la planeación estratégica institucional.
- Realizar el análisis de la información de la planta de cargos del Instituto, adoptada formalmente por el Acuerdo de Consejo Directivo No. 24 del 12 de diciembre de 2022 “Por medio del cual se modifica, y actualiza la estructura orgánica, la planta de cargos, los manuales de funciones y las asignaciones salariales del Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí”.
- Impulsar el desarrollo integral de los servidores a través de actividades de formación, capacitación y entrenamiento en el puesto de trabajo, orientadas al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias tanto individuales como organizacionales, promoviendo así la estabilidad laboral y una cultura centrada en la innovación, la transparencia y el mejoramiento en la prestación del servicio.
- Ejecutar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para promover la salud individual y colectiva de los servidores públicos y colaboradores del Instituto, minimizando, eliminando y/o controlando los diferentes factores de riesgo que puedan generar incidentes laborales, accidentes laborales o enfermedades laborales en las instalaciones de la entidad.
- Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.
- Gestionar recursos de diferente índole para garantizar la ejecución efectiva del Plan Estratégico de Talento Humano.

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PL-TH-01	Versión: 03	Fecha actualización: 06/02/2025	

#### **4. RESPONSABLES.**

La Subgerencia Administrativa y Financiera, a través del Área de Talento Humano, es la responsable de la formulación, ejecución y seguimiento de los procesos y procedimientos que hacen parte del Plan Estratégico del Talento Humano.

#### **5. MARCO NORMATIVO.**

Para la consolidación del marco normativo, se accede a la información que hace parte de los procedimientos de la Gestión Estratégica del Talento Humano, recopilando las normas que los regulan.

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 y, de hecho, se identifica 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.

La normatividad que da fundamento a la formulación e implementación de los procedimientos y actividades establecidas en el Plan Estratégico del Talento Humano se puede encontrar en Sistema Integrado de Gestión del Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, en la carpeta “Normograma”, en la subcarpeta “Gestión del Talento Humano”. Allí, se cuenta con el directorio de leyes, decretos ley, decretos, directivas, normas técnicas, resoluciones, entre otro tipo de normas que regulan y reglamentan las actuaciones en términos de gestión del Talento Humano de las entidades del Estado.

#### **6. MARCO CONCEPTUAL.**

Este marco conceptual hace referencia, esencialmente, a la Dimensión del Talento Humano del MIPG, se relaciona el ciclo de vida del servidor público y las etapas de la GETH y se describen las rutas de

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PL-TH-01	Versión: 03	Fecha actualización: 06/02/2025	

creación de valor público. Por lo tanto, se tienen en cuenta los lineamientos de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano y de la Política de Integridad.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano está conformada, por el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos (PIBEI), el plan de vacantes, el plan de previsión de recursos y el plan anual en seguridad y salud en el trabajo. A su vez, esta política profundiza el ciclo de vida del servidor (ingreso, permanencia y retiro) a través de sus procedimientos y teniendo en cuenta el ciclo de calidad Planear, Hacer, Verificar, Actuar (PHVA) y la cadena de valor, conforme a lo descrito en la Caracterización del Proceso de Gestión del Talento Humano.

La Política de Integridad contiene los valores del servidor público, consagrados en Código de Integridad: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia. Estos valores se socializan y apropian a través de la aplicación de diferentes recursos y herramientas (Caja de Herramientas del DAFP).

## **7. COMPONENTES.**

El Plan Estratégico de Talento Humano incluye:

- Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos (PIBEI).
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo estipulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

## **8. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.**

### **8.1. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN.**

De acuerdo con MIPG, se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

El Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, cuenta con información recopilada y organizada estratégicamente para su función:

- Existe un manual que incluye las funciones de los cargos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015. Este manual permanece actualizado y abierto para consulta de toda la entidad.

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PL-TH-01	Versión: 03	Fecha actualización: 06/02/2025	

- Se cuenta con una Encuesta de Caracterización de Servidores Públicos (FO-TH-29), que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de pre pensión, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical, entre otras condiciones.

## 8.2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.

A través de la Encuesta de Caracterización de Servidores Públicos (FO-TH-29), se pueden identificar los empleos que pertenecen a la planta y se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros criterios de caracterización, como el principal insumo para la Gestión del Talento Humano.

Así mismo, se tienen actualizadas las hojas de vida y vinculación completa en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) de los servidores de la institución.

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

### GÉNERO

NIVEL	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Directivo	2	4	6
Asesor	2	7	9
Profesional Especializado	1	0	1
Profesional	2	1	3
Líder	0	1	1
Técnico	0	0	0
Asistencial	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>20</b>

### ANTIGÜEDAD

RANGO	CANTIDAD
Menos de 12 meses	8
De 1 a 5 años	12
De 5 a 10 años	0
De 10 a 20 años	0
Más de 20 años	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>		 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	Código: PL-TH-01	Versión: 03	

## EDAD

RANGO	CANTIDAD
19 a 25 años	0
26 a 40 años	9
41 a 59 años	10
60 o más años	1
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

## TIPO DE VINCULACIÓN

VINCULACIÓN	CANTIDAD
Elección Popular	0
Periodo	1
Carrera Administrativa	0
Libre Nombramiento	18
Encargo	0
Provisionalidad	0
Comisión de Libre Nombramiento y Remoción	1
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

Los demás datos de caracterización se encuentran registrados en la Matriz de Caracterización de Servidores.

## 9. CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL INSTITUTO.

En correspondencia directa con lo establecido en el MIPG y las demás normas relacionadas con la Gestión del Talento Humano, el ciclo de vida del servidor público está integrado por tres momentos o etapas, las cuales se administran y aplican en el Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí. Tales etapas son: Ingreso, Permanencia y Retiro.

Para garantizar el adecuado desarrollo de estas tres etapas, es necesario implementar acciones para recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos:

- Matriz GETH.
- Rutas de creación de valor.
- Necesidades de capacitación.
- Necesidades de bienestar.
- Análisis de la caracterización del Talento Humano.
- Resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión.
- Medición de clima organizacional.

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PL-TH-01	Versión: 03	Fecha actualización: 06/02/2025	

- Detección de riesgo psicosocial.
- Encuesta de ambiente y desempeño institucional (EDI - DANE).
- Riesgos del proceso de Talento Humano.

Como producto de este análisis, se logra estructurar la Planeación Estratégica del Talento Humano, que contemple los aspectos determinantes para la gestión de cada una de las tres etapas señaladas, que incluya, entre otros, el Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para la Evaluación de Desempeño y los Acuerdos de Gestión como herramienta para la proyección de avances a la gestión, así como la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional para la creación de ambientes de trabajo sanos, productivos y eficaces.

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, así:

## **9.1. Ingreso.**

### **9.1.1. Diagnóstico.**

1. La información en la plataforma gerencial de la hoja de vida de cada servidor incluye los datos personales, los estudios, la experiencia y demás información relevante para la toma de decisiones.
2. El 100% de los servidores públicos presentaron la declaración de bienes y rentas en el plazo estipulado.
3. El 100% de los servidores públicos del nivel directivo presentaron y publicaron su información de bienes y rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta y complementarios, así como la declaración de la información requerida por ser considerado como Persona Expuesta Políticamente, conforme a lo establecido en la Ley 2013 de 2019 y en el Decreto 830 de 2021, respectivamente.
4. El Área de Talento Humano incluye dentro del plan estratégico, la jornada de inducción y reinducción de los servidores públicos.
5. La gestión de la información de los contratistas en el SIGEP, se actualiza cada vez que el Instituto celebra un nuevo contrato.

### **9.1.2. Acciones a desarrollar.**

Analizando la variable del ingreso que contiene el MIPG, el Instituto debe tener atención en la incorporación de las siguientes prácticas:

1. Proveer las vacantes oportunamente, mediante la figura de encargo o de libre nombramiento y remoción.
2. Dar cumplimiento de la Ley 581 de 2000 en lo referente a la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la entidad y del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad.

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PL-TH-01	Versión: 03	Fecha actualización: 06/02/2025	

3. Fortalecer el mecanismo de información a través del cual se visualiza la planta de personal en tiempo real.
4. Incluir, en el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC), las jornadas de inducción y reinducción para los servidores públicos de la planta del Instituto, así como para los contratistas directos y demás colaboradores, en aras de generar sentido de pertenencia en torno al conocimiento del funcionamiento institucional.
5. Mantener vigentes las disposiciones señaladas en el Acuerdo de Consejo Directivo No. 24 del 12 de diciembre de 2022 “Por medio del cual se modifica, y actualiza la estructura orgánica, la planta de cargos, los manuales de funciones y las asignaciones salariales del Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí”. Específicamente, considerar lo contemplado con la estructura orgánica para los asuntos relacionados con el ingreso de servidores al Instituto. Al respecto, el CAPITULO 1 DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL ESTABLECIMIENTO PÚBLICO, Artículo 1° señala: Estructura Orgánica. La estructura orgánica del Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, será conformada por las siguientes dependencias:

1. Gerencia
2. Oficina Asesora de Comunicaciones
3. Subgerencia de Cultura
4. Subgerencia de Fomento Deportivo y Altos Logros
5. Subgerencia de Actividad Física y Recreación
6. Subgerencia de Escenarios Deportivos y Culturales
7. Subgerencia Administrativa y Financiera

## **9.2. Permanencia.**

### **9.2.1. Diagnóstico.**

1. Se tramita la nómina oportunamente, se llevan registros de todas las variables y se hacen análisis periódicos para tomar decisiones.
2. Existen al menos dos mecanismos para promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos y se mide su eficacia.
3. Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el PIC y fue respondido por el 100% de los servidores de la entidad.
4. Se elaboró el PIC teniendo en cuenta el resultado del diagnóstico de necesidades y las decisiones de la alta dirección.
5. Se realizó la jornada de reinducción conforme a la periodicidad estipulada en la normatividad vigente, con la participación del 100% de los servidores, evaluando su eficacia.
6. Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos (PIBEI) y fue respondido por el 100% de los servidores de la entidad.
7. Se elaboró el PIBEI, teniendo en cuenta el resultado del diagnóstico de necesidades y las decisiones de la alta dirección.
8. Se debe contemplar incluir en el PIBEI, incentivos para los equipos de trabajo.

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PL-TH-01	Versión: 03	Fecha actualización: 06/02/2025	

9. Se incluyeron incentivos no pecuniarios en el PIBEI, basados, sobre todo, en salario emocional.
10. Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el PIBEI y se programó la ejecución y evaluación de las actividades.
11. El PIBEI incluye el programa laboral saludable.
12. Se realizaron actividades en el marco del Día del Servidor Público, que involucran la participación del 100% de los servidores.
13. No se cuenta con Comisión de Personal, debido a las características de la entidad.
14. En el Instituto se implementan los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST), definidos en la Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo.
15. Se establece el diagnóstico de los Programas de Promoción y Prevención al interior de la entidad de acuerdo a los factores de riesgo establecidos.

### **9.2.2. Acciones a desarrollar.**

1. Gestionar y operar la información relacionada con rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionado, cargas de trabajo por empleo y por dependencia. Es necesario traducir esta información a indicadores que permiten evaluar el comportamiento de un periodo a otro.
2. Gestionar reubicaciones, encargos o comisiones con base en el análisis de los conocimientos y habilidades de los servidores que potencialmente puedan acceder a estas oportunidades.
3. Realizar, registrar, hacer seguimiento y control y aplicar acciones de mejora de las actividades de bienestar y capacitación.
4. Adoptar el sistema de evaluación del desempeño y de acuerdos de gestión, conforme a la normatividad vigente y, concordantemente, establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones y el diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano.
5. Implementar el PIBEI, formulado mediante la identificación de las necesidades y expectativas de los servidores públicos, asignando una escala de prioridad para la formulación de la respectiva vigencia fiscal, tomando como fundamento el quehacer del Instituto, en aras de fortalecer el entorno laboral y el desempeño de los colaboradores, donde prevalezca el compromiso hacia la institución y el respeto hacia las demás personas. Dentro de este plan, algunas estrategias estarán encaminadas al grupo familiar de los servidores.
6. Implementar el PIC para contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la entidad, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional, que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.
7. Realizar, registrar, hacer seguimiento y control y aplicar acciones de mejora a las mediciones de clima laboral, tomando de base el conocimiento de la orientación organizacional, el estilo de dirección, la comunicación e integración, el trabajo en equipo y el ambiente físico.
8. Implementar actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural y estableciendo las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad. En este

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PL-TH-01	Versión: 03	Fecha actualización: 06/02/2025	

sentido, implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.

9. Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras.
10. Crear una ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual.
11. Analizar la proporción de contratistas con relación a los servidores de planta, teniendo en cuenta la actividad misional del Instituto, que está dirigida al servicio de la comunidad.
12. Considerar la implementación de mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección, y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.
13. En caso que el Instituto lo requiera, brindar oportunidades para que sus servidores públicos desempeñen cargos directivos o gerenciales.
14. Dar continuidad a la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida de los servidores ya vinculados generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.
15. Reportar lo pertinente al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), de acuerdo con lo establecido en la Ley 1712 de marzo 06 de 2014, como también lo contenido en Decreto 1083 de 2015, en el Decreto 484 de 2017 y en el artículo 155 del Decreto 2106 de 2019.
16. Definir estrategias para desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad, en la que se incluya una base de datos de los posibles candidatos a ingresar al programa, con el respectivo soporte documental para el adecuado seguimiento y medición del impacto de esta acción, a través de las diferentes modalidades de práctica y del servicio social del estudiantado.
17. Implementar la estrategia de Horario Flexible con base en el seguimiento al PIBEI y a las normas que se expiden al respecto, por medio de las cuales se flexibilizan los horarios laborales para los servidores del Instituto, de conformidad con la normatividad vigente, así como la producción de estadísticas relacionadas para la medición del impacto de la estrategia.
18. Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través del reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo que seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.
19. Dar continuidad a la planeación, ejecución, control, evaluación y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el mejoramiento de las condiciones laborales, el derecho a la salud y el crecimiento personal y profesional de los servidores del Instituto y contribuir con el mejoramiento de su calidad de vida laboral y personal.
20. Continuar fortaleciendo la información consolidada en los procedimientos del Área de Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias, mejorando la calidad de la información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.
21. Consolidar la programación de las diferentes situaciones administrativas (vacaciones, permisos, licencias, incapacidades, entre otras) remitidas por las diferentes subgerencias y áreas del Instituto,

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PL-TH-01	Versión: 03	Fecha actualización: 06/02/2025	

que permita una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

### **9.3. Retiro.**

#### **9.3.1. Diagnóstico.**

1. Al contar con una planta de personal que se vincula bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción, no se realizaron entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.
2. Se debe crear una base de datos que permita analizar la periodicidad del retiro de los servidores y la forma cómo se ve afectado el desarrollo institucional y que sirva de insumo para el Plan Estratégico del Talento Humano.
3. Es importante crear planes y estrategias posteriores para brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento (independientemente de la modalidad), de manera que se les facilite enfrentar el cambio mediante un plan de desvinculación asistida.

#### **9.3.2. Acciones a desarrollar.**

1. Aplicar una encuesta básica de retiro para para identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la entidad y formular las sugerencias respectivas según los requerimientos.
2. Realizar e implementar estrategias de agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan del Instituto.
3. Promover el acceso a los beneficios sociales incluidos en los planes y programas de Talento Humano y generar actividades conjuntamente con la Caja de Compensación Familiar y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), para brindar apoyo emocional y aportar herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran de la planta de cargos.

Complementariamente, se analiza el autodiagnóstico referente a todo el marco de referencia de la Gestión Estratégica del Talento Humano definida en el MIPG, identificando una serie de aspectos que requieren una atención especial, al estar por debajo del 58,2% de avance y cumplimiento en las actividades de gestión.

## **10. POLÍTICAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

Tomando de referencia el ciclo de vida del Servidor Público, tal y como se acaba de abordar, las Políticas diseñadas en el Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí son el resultado de consultas acerca de la normatividad vigente que rige la gestión del Talento Humano. Dichas políticas se ponen en práctica a través del desarrollo de los diversos procedimientos y planes de gestión del Talento Humano y de los procesos de divulgación, sensibilización e interiorización hacia los servidores de la entidad. De manera general, la política contempla los siguientes aspectos:

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PL-TH-01	Versión: 03	Fecha actualización: 06/02/2025	

### **10.1. Selección.**

Seleccionar personal calificado con una excelente calidad humana y con un alto potencial de desarrollo que cumpla con los valores institucionales y con las habilidades y competencias requeridas para el rol a desempeñar.

### **10.2. Compensación.**

Mantener una remuneración adecuada y equitativa entre el personal servidor, acorde con las normas y los niveles de desempeño y con el impacto del rol en los resultados estratégicos del Instituto.

### **10.3. Bienestar.**

Mantener un plan de bienestar actualizado acorde con las necesidades de los servidores, con el fin de garantizar el desarrollo y crecimiento de ellos y sus familias.

### **10.4. Imagen corporativa.**

Velar por la adecuada presentación y preservación de las instalaciones del Instituto y de los elementos requeridos para la realización de las labores asignadas.

### **10.5. Presentación personal.**

Velar por que el personal servidor, contratistas, colaboradores y estudiantes en práctica, mantengan una adecuada presentación personal para la realización del trabajo dentro de las instalaciones del Instituto, resguardando la imagen de la entidad.

### **10.6. Trato al personal.**

Requerir que todos aquellos servidores con personal a cargo, acepten con convicción los principios y las normas, con el fin de producir el estilo necesario en el trato al personal y así establecer un clima organizacional con base en relaciones de trabajo respetuosas, claras, equitativas y justas.

### **10.7. Clima organizacional.**

Crear un clima organizacional de mutua confianza, con base en relaciones de trabajo respetuosas, claras, equitativas y justas entre los diferentes roles del Instituto.

### **10.8. Formación y capacitación.**

Estructurar, apoyar y llevar a cabo procesos de formación y entrenamiento para los servidores públicos, apuntando al desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales requeridas para cada rol a

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PL-TH-01	Versión: 03	Fecha actualización: 06/02/2025	

través del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y del Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos (PIBEI).

### **10.9. Reconocimiento.**

Crear espacios institucionales en los cuales se haga público reconocimiento a los servidores, contratistas y colaboradores que aportan y contribuyen significativamente al logro de los objetivos del Instituto.

### **10.10. Liderazgo.**

El Instituto asume el liderazgo como el compromiso personal con el desarrollo de las aptitudes para ser, direccionar, movilizar, obtener resultados y guiar con el ejemplo, por lo que es vital plantear acciones para desarrollar un estilo de liderazgo que fomente el crecimiento integral de las personas y su participación en los procesos de toma de decisiones.

## **11. ACCIONES Y PLANES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.**

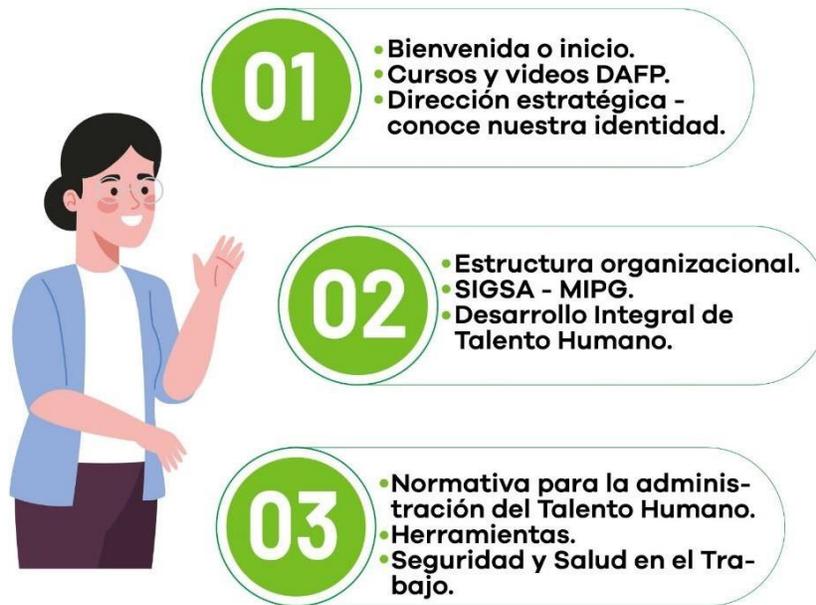
### **11.1. Inducción.**

El programa de inducción del Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, es indispensable para que los servidores conozcan la información que les permita facilitar y fortalecer su integración a la cultura organizacional, suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.

Dentro del mandato legal se establece según el Decreto Ley 1567 de 1998, el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos, para los empleados del Estado. De acuerdo a esta normatividad, el Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí debe contar con programas de Inducción y Reinducción, los cuales deben ser incluidos de carácter obligatorio en los planes institucionales de la entidad.

Para la vigencia 2025 será llevada bajo la siguiente estructura:

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
Código: PL-TH-01	Versión: 03	Fecha actualización: 06/02/2025		



## 11.2. Reinducción.

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

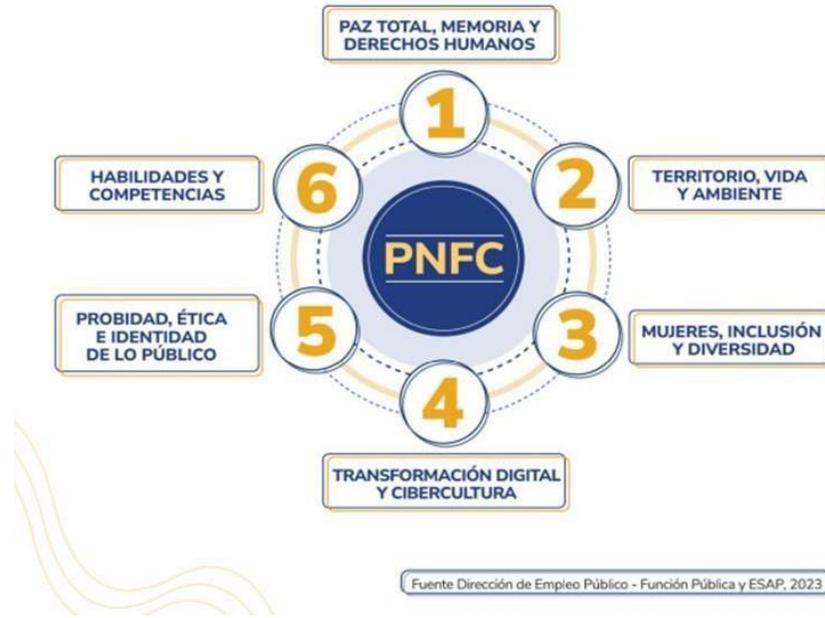
## 11.3. Plan Institucional de Capacitación.

### Objetivo.

Fortalecer las competencias individuales e institucionales para la profesionalización de las y los servidores públicos, así como para desarrollar o fortalecer sus competencias, habilidades o destrezas enfocados en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia potencia mundial de la vida.

Este plan se formula cada año a partir de un diagnóstico de necesidades donde se identifican aquellos factores a fortalecer para una mejor gestión administrativa y se establecen las capacitaciones a desarrollar durante la vigencia, bajo los parámetros establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030, en el marco de los siguientes ejes temáticos:

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
Código: PL-TH-01	Versión: 03	Fecha actualización: 06/02/2025		



#### 11.4. Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

##### Objetivo.

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos del Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

##### Ejes del Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

Como instrumento técnico para el desarrollo del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, el Programa Nacional de Bienestar propone los siguientes cinco (5) ejes:

- Eje de equilibrio psicosocial.
- Eje de salud mental.
- Eje de diversidad e inclusión.
- Eje de transformación digital.
- Eje de identidad y vocación por el servicio público.

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PL-TH-01	Versión: 03	Fecha actualización: 06/02/2025	

### 11.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite al Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo sano y seguro, incentivando la participación de los trabajadores en la toma de decisiones para una mejora continua de los procesos.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2025, busca mantener, destinar, direccionar y orientar recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos en las actividades encaminadas a la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos inherentes a los procesos de la entidad, mediante la promoción de ambientes seguros y prácticas de trabajo saludables, generando acciones dirigidas a la promoción y prevención de la enfermedad laboral y los accidentes e incidentes de trabajo, en el contexto de la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los requisitos legales normativos.

### 12. PLAN DE ACCIÓN MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP y Presidencia de la República.	Ley 909 de 2004, Artículo 15, 17	Ley 909 de 2004, Artículo 15, 17
Evaluación de desempeño	Analizar e intervenir en los resultados de las evaluaciones de desempeño, realizar en los caos que sean necesarios planes de mejoramiento	Ley 909 de 2004, Artículo 15, 37, 38, 39, 40, 50 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.1 y siguientes, 2.2.13.1.6 y siguientes Acuerdo n°. CNSC - 6176 de 2018
Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	Analizar la identificación de necesidades y tener en cuenta los conocimientos de los manuales de funciones	Decreto 1567 de 1998, Artículo 11
Cultura organizacional	Intervención en los resultados del clima organizacional	Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Seguimiento a la nueva inducción	Decreto 1567 de 1998, Artículo 7, 11 Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014 Resolución 390 de 2017

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PL-TH-01	Versión: 03	Fecha actualización: 06/02/2025	

### **Servidor Público 4.0.**

El Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí se acoge a la estrategia de servidores 4.0. A nivel nacional, el programa surgió en la vigencia 2021 como una estrategia que busca fortalecer la modernización del Estado Colombiano y la profesionalización de los servidores públicos, enmarcando sus iniciativas, en la dinámica de la cuarta revolución industrial, así como en los retos y desafíos que demanda la nueva normalidad. Es interés del Instituto, iniciar su implementación a partir del presente Plan Estratégico de Talento Humano.

*“Servidor Público 4.0., es aquel servidor cuyas capacidades cognitivas y habilidades sociales, actitudinales y digitales le permiten adaptarse exitosamente a entornos cambiantes para responder de manera efectiva en la ejecución de sus funciones con la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio.” (DAFP - CNSC y ESAP, 2021)*

### **Gestión del Cambio a una Nueva Cultura Organizacional.**

Como consecuencia, la innovación, la cultura organizacional, el nuevo aprendizaje, la gestión del cambio y la transformación laboral, serán de interés focalizado en las entidades públicas quienes deben realizar una revolución tecnológica y una transformación sistemática en sus procesos, sus estructuras y su gente.

*“Es necesario que el mundo laboral se adapte al proceso acelerado de nuevas tendencias, asegurando el bienestar, calidad e inclusión del empleo, entorno a la generación de nuevos empleos, la flexibilidad y el dinamismo. Todo esto bajo las estrategias, elementos, facilidades político-administrativas generadas por los países y sus instituciones encargadas, donde se invierta desde sus raíces como es la educación, competencias, condiciones y laborales, alianza sociales e igualdad en oportunidades”. (OCDE. 2019)*

### **13. INDICADORES.**

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el proceso de Gestión del Talento Humano y con base en su caracterización CA-TH-01, se establecen los siguientes indicadores:

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PL-TH-01	Versión: 03	Fecha actualización: 06/02/2025	

INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA DE REVISIÓN	META
Capacitación	Nro. de Actividades de capacitación ejecutadas / Nro. de Actividades de capacitación planeadas X 100	Trimestral	90%
Bienestar e Incentivos	Nro. de Actividades de Bienestar e Incentivos ejecutadas / No de Actividades de Bienestar e Incentivos planeadas X 100	Trimestral	90%
Seguridad y salud en el trabajo	Nro. de Acciones ejecutadas / No de Acciones planeadas X 100	Trimestral	90%

#### 14. CONTROL DE CAMBIOS.

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	15/09/2022	Creación del documento
02	02/05/2024	Cambio en el encabezado por el Escudo de Armas de la ciudad. Actualización del contenido del documento.
03	06/02/2025	Actualización del Escudo de Armas de la ciudad. Cambio de "Sistema Integrado de Gestión" por "Sistema de Gestión Institucional" y de "Página Web" por "Sede Electrónica", a lo largo del documento. Se incluyen los numerales 11, 12 y 14.

#### 15. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano: A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

b) Sistema de Gestión Institucional (SIG): El SIG es el insumo necesario con el que cuenta Control Interno de Gestión para la evaluación de dependencias. En dicho sistema se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia. En este sentido, allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano, cualitativamente.

c) Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG). Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con el proceso de Gestión del Talento Humano, el Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, monitorea y evalúa la eficacia en las diferentes acciones implementadas. Los resultados obtenidos producto de esta medición, permitirán la formulación de acciones para el mejoramiento de dicho proceso.

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <b>Alcaldía de Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
Código: PL-TH-01	Versión: 03	Fecha actualización: 06/02/2025		

## 16. COMUNICACIÓN.

Este documento, al igual que todos los documentos (controles de carácter administrativo) han sido difundidos a todos los niveles jerárquicos del Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, en consecuencia, cada uno de los integrantes debe conocer, dominar y aplicar de acuerdo con su cargo y manual de funciones y responsabilidades; los deberes, compromisos y obligaciones de su competencia sobre su actuar ético, deberes y principios.

Este documento junto con los demás componentes del Sistema de Gestión, son actualizados cada vez que sea requerido, copia de este, se encuentra publicado en la plataforma de consulta de gestión documental del Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí.

<b>Elabora:</b> Profesional Universitario de Talento Humano Profesional Universitario Sistema de Gestión de Calidad	<b>Revisa:</b> Subgerente Administrativo y Financiero	<b>Aprueba:</b> Gerente General
--	---	------------------------------------