

 <p><b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí</p>	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <p>Alcaldía de <b>Itagüí</b></p>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PD-TH-01	Versión: 01	Fecha actualización: 15/09/2022	

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO  
DIMENSIÓN DEL MIPG: TALENTO HUMANO**

**SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**ÁREA DE TALENTO HUMANO**

**2022**

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

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
  
2. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO MIPG
  - 2.1 DIAGNÓSTICO DE PLANEACIÓN
  - 2.2 DIAGNÓSTICO DE INGRESO
  - 2.3 DIAGNÓSTICO DE PERMANENCIA
  - 2.4 DIAGNÓSTICO DE RETIRO
  
3. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES
  - 3.1 GÉNERO
  - 3.2 ANTIGÜEDAD
  - 3.3 EDAD
  - 3.4 TIPO DE VINCULACIÓN
  
4. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA
  
5. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO
  - 5.1 SELECCIÓN
  - 5.2 COMPENSACIÓN
  - 5.3 BIENESTAR
  - 5.4 IMAGEN CORPORATIVA
  - 5.5 PRESENTACIÓN PERSONAL
  - 5.6 TRATO AL PERSONAL
  - 5.7 CLIMA ORGANIZACIONAL
  - 5.8 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
  - 5.9 RECONOCIMIENTO
  - 5.10 LIDERAZGO
  
6. ALCANCE
  
7. OBJETIVOS
  - 7.1 OBJETIVO GENERAL
  - 7.2 OBJETIVO ESPECÍFICO
  
8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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

- 8.1 VINCULACIÓN
- 8.2 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
- 8.3 MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS
- 8.4 ESTRUCTURA ORGÁNICA
- 8.5 SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO (SIGEP)
- 8.6 ESTADO JOVEN
- 8.7 HORARIO FLEXIBLE
- 8.8 RECONOCIMIENTO
- 8.9 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS (PIBEI)
- 8.10 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC
- 8.11 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)
- 8.12 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
- 8.13 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN
- 8.14 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.
- 8.15 CLIMA ORGANIZACIONAL
- 8.16 PROCEDIMIENTO DE RETIRO
  
- 9. CRONOGRAMA DEL PLAN DE ACCIÓN 2022
  - 9.1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS (PIBEI)
  - 9.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)
  - 9.3 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)
  - 9.4 SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO (SIGEP)
  
- 10. CONTROL DE CAMBIOS
  
- 11. RESPONSABILIDADES
  
- 12. COMUNICACIÓN

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 Alcaldía de <b>Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PD-TH-01	Versión: 01	Fecha actualización: 15/09/2022	

## 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, para la vigencia 2022, 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. 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.

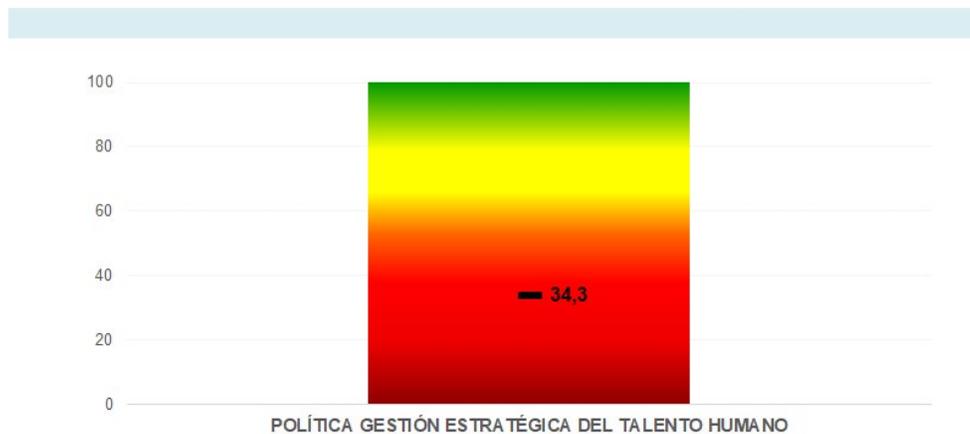
El Plan ha sido elaborado en el marco de la planificación estratégica de la entidad, de los parámetros de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y de la normatividad vigente. A su vez, contiene y articula las diferentes temáticas relacionadas con esta dimensión y plantea el contexto, los objetivos y las gestiones para implementar las acciones que permitan aportar al logro de los propósitos misionales del Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí.

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 definido 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.

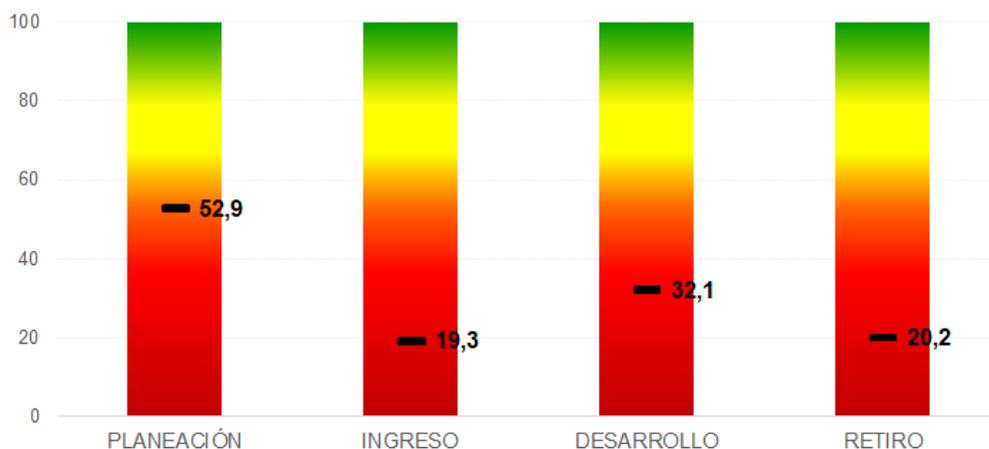
 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>		 Alcaldía de <b>Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	Código: PD-TH-01	Versión: 01	

## 2. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO MIPG.

El Talento Humano es considerado como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto, el factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos. El análisis que se realiza a continuación es con base en la aplicación de la herramienta autodiagnóstico realizada en el Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, la cual arrojó una calificación total de 34,3% en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, cuyas brechas, avances y retos a superar se describen a continuación:



La política se divide en 4 componentes de evaluación: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro.



Se analizó el autodiagnóstico referente a esta política y se identificaron los siguientes aspectos positivos, aquellos que sobrepasan el 60% de las actividades de gestión.

 <p>Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí</p>	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <p>Alcaldía de <b>Itagüí</b></p>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PD-TH-01	Versión: 01	Fecha actualización: 15/09/2022	

## 2.1. DIAGNÓSTICO DE PLANEACIÓN.

1. El Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, cuenta con información recopilada y organizada estratégicamente para su función.
2. Con respecto a la categoría de gestión de la información, se tiene actualizada las hojas de vida y vinculación completa en el Sistema de Información y Gestión del empleo Público (SIGEP) de los servidores de la institución.
3. Se cuenta con una plataforma gerencial que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta del Instituto, la sub gerencias que lo conforman, el tipo de vinculación, el nivel, el código y el grado, la antigüedad, el nivel académico y el género de cada servidor público.
4. Existe un manual que incluye las funciones y los 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, actualizado y abierto para consulta de toda la entidad.
5. Se cuenta con un mecanismo que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de pre pensión, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical.
6. El plan estratégico de talento humano incluye:
  - Plan Institucional de Capacitación (PIC).
  - Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos (PIBEI), que se ejecuta de acuerdo con lo planificado.
  - Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado.
7. El monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo estipulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
8. El Área de Talento Humano involucra en su planeación el direccionamiento estratégico de la entidad.

## 2.2. DIAGNÓSTICO DE INGRESO.

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 datos relevantes 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 área del talento humano tiene programado dentro del plan estratégico involucrar la inducción de servidores públicos.

## 2.3. DIAGNÓSTICO DE PERMANENCIA.

1. Se definió realizar la reinducción para el año 2022 con la participación del 100% de los servidores y se evalúa su eficacia, lo anterior teniendo en cuenta el tiempo de creación del Instituto.
2. Se registra el número de gerentes públicos, con la correspondiente caracterización (descripción de sus perfiles y datos generales).

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 Alcaldía de <b>Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PD-TH-01	Versión: 01	Fecha actualización: 15/09/2022	

3. Se elaboró el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
4. Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
5. Se incluyeron incentivos no pecuniarios en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
6. Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y estas decisiones hacen parte integral del plan.
7. Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y fue respondido por el 100% de los servidores de la entidad.
8. Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, se tiene programados la ejecución y evaluación de las actividades.
9. El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, incluye el programa laboral saludable.
10. Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público, que involucran la participación del el 100% de los servidores.
11. Se han entregado implementos institucionales: dotación completa a todos los servidores.
12. El comité laboral conformó la Comisión de Personal y ha realizado elecciones de los representantes de los servidores.
13. Se tramita la nómina oportunamente, se llevan registros de todas las variables y se hacen análisis periódicos para tomar decisiones.
14. En el Instituto se implementan los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST - 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.
16. Existen al menos dos mecanismos para promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos y se mide su eficacia.

#### **2.4. DIAGNÓSTICO DE RETIRO.**

1. De acuerdo a los motivos que generan el retiros de los servidores realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad
2. Ya que se cuenta con las cifras de retiro de servidores, crear base de datos para analizar por modalidad de retiro.
3. En caso que Instituto lo requiera, elaborar un informe periódico que incluya la razón de retiro y el cual sirve como insumos para el plan estratégico del talento humano.
4. Realizar estrategias de agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan del Instituto.
5. Teniendo en cuenta que el Instituto es una entidad recién creada, es importante crear planes posteriores estrategias para brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida.

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

Complementariamente, se analiza el autodiagnóstico referente a esta política definida en el MIPG, identificando una serie de aspectos que requieren una atención especial, al estar por debajo del 60% de las actividades de gestión.

### **PLANEACIÓN.**

1. El plan de acción para gestionar la información en el SIGEP de los contratistas se encuentra pendiente de revisión.
2. Es necesario llevar a cabo un mecanismo 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.
  - Detección de riesgo psicosocial.
  - Encuesta de ambiente y desempeño institucional (EDI - DANE).
  - Acuerdos sindicales.
  - Riesgos del proceso de Talento Humano.
3. Estructurar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:
  - Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso.
  - Evaluación de desempeño.
  - Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

### **INGRESO.**

Analizando la variable del ingreso que contiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, encontramos que por el tiempo de constitución que tienen la entidad, no se tienen establecidas las políticas que se describen a continuación; sin embargo, en la medida que el Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí avanza, se debe tener atención en la incorporación de estas prácticas:

1. Proveer las vacantes definitivas de forma temporal mediante la figura de encargo.
2. Proveer las vacantes definitivas oportunamente.
3. Proveer las vacantes definitivas temporalmente mediante nombramientos provisionales.
4. Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados.
5. Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos.

 <p>Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí</p>	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 <p>Alcaldía de <b>Itagüí</b></p>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PD-TH-01	Versión: 01	Fecha actualización: 15/09/2022	

6. Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.
7. Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
8. Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente
9. Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad.

### **PERMANENCIA.**

1. El Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte cuenta con la información sobre indicadores como: 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), cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas. Es necesario traducir esta información a indicadores que permiten evaluar el comportamiento de un periodo a otro. La información que tiene relación con pre pensionado, aun no es sujeta de análisis, ya que no se cuenta con servidores en esta etapa productiva.
2. El Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte no posee la información para el análisis sobre los servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.
3. Se llevan registros parciales de las actividades de bienestar y capacitación.
4. Se tiene pendiente la adopción del sistema de evaluación del desempeño.
5. Se recomienda realizar la evaluación el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente.
6. Se debe establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:
  - Evaluación del desempeño.
  - Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano.
7. Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se recomienda tener en cuenta un diagnóstico más detallado.
8. Analizar la pertinencia de crear un programa de Bilingüismo.
9. Para la elaboración del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se recomienda tener en cuenta un diagnóstico más detallado de las necesidades de la entidad, tales como:
  - Incentivos educación en artes y artesanías.
  - Promoción de programas de vivienda.
  - Cambio organizacional.
  - Programas de reconocimiento de la trayectoria laboral.
  - Incentivos Adaptación Laboral.
  - Cultura Organizacional.
  - Incentivos para educación formal.

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 Alcaldía de <b>Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PD-TH-01	Versión: 01	Fecha actualización: 15/09/2022	

- Uso de la bicicleta en la entidad, llevar registro, hay un diagnóstico documentado sobre la implementación de la medida y se reportar periódicamente al Ministerio de Transporte.
  - Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas.
  - Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.
  - Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad
  - Se debe firmar el pacto por el Teletrabajo sabiendo que a la fecha de este autodiagnóstico hay al menos un 1% de servidores en esta modalidad.
  - Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.
10. Para la elaboración de mediciones de clima laboral se recomienda tener en cuenta un diagnóstico más detallado de las necesidades de la entidad, tales como:
    - El conocimiento de la orientación organizacional.
    - El estilo de dirección.
    - La comunicación e integración.
    - El trabajo en equipo.
    - El ambiente físico.
  11. Se deben establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural.
  12. El Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte debe 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.
  13. Se debe crear una ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual.
  14. 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.
  15. 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.
  16. 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.
  17. En caso de que el Instituto lo requiera, se deben desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos directivos o gerenciales.
  18. En caso que el Instituto lo requiera, brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos directivos o gerenciales.

### **3. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES.**

A través de la Matriz de Caracterización de los servidores públicos, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación,

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

experiencia laboral, entre otros, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

### 3.1. GÉNERO.

NIVEL	MUJER	HOMBRE
Directivo	0	6
Asesor	1	2
Profesional Especializado	1	0
Profesional	0	3
Líder	0	1
Técnico	0	0
Asistencial	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>12</b>

### 3.2. ANTIGÜEDAD.

RANGO	CANTIDAD
Menos de 12 meses	3
De 1 a 5 años	11
De 5 a 10 años	0
De 10 a 20 años	0
Más de 20 años	0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>

### 3.3. EDAD.

RANGO	CANTIDAD
19 a 25 años	0
26 a 40 años	6
41 a 59 años	7
60 o más años	1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>

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

### 3.4. TIPO DE VINCULACIÓN.

VINCULACIÓN	CANTIDAD
Elección Popular	0
Periodo	1
Carrera Administrativa	0
Libre Nombramiento	12
Encargo	0
Provisionalidad	0
Comisión de Libre Nombramiento y Remoción	1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>

Al realizar un estudio sobre los tipos de servidores del Instituto, se encuentra que un 14.28% son mujeres y un 85.72% son hombres, la diferencia es de 10 personas entre cada género, lo cual es muy significativo ya que hoy en día se busca una mayor participación de la mujer en los cargos públicos.

En cuanto a la antigüedad en el Instituto, el 21% de los servidores lleva menos de 1 año de vinculado, mientras que el 79% tiene una antigüedad entre 1 y 5 años.

En cuanto a la vinculación, la mayoría de los servidores se encuentran en situación de libre nombramiento y remoción (97.2%), en cargo de periodo el 1.4%, al igual que en el cargo Comisión de libre nombramiento (1.4%).

Por último, es necesario darle continuidad a la caracterización de nuestros servidores públicos, en función de otras variables.

### 4. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA.

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

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

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.

A continuación, se relaciona la normatividad que da fundamento a la formulación e implementación de los procedimientos y actividades establecidas en el Plan estratégico del Talento Humano.

<b>Normatividad</b>	<b>Tema</b>	<b>Proceso relacionado con la norma</b>
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales	Talento Humano
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones (establece el plan de vacantes y plan de previsión de empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación

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

Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional
Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo	Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño	Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional	Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo	Plan Institucional de Capacitación

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

	normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia	Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación de Bono Pensional
Resolución 0667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
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	Competencias

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

	para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	
Resolución 3546 de 2018	Regula las prácticas laborales	Pasantes
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Acuerdo 20181000006176 del 2019. CNSC	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación de desempeño
<b>Nota:</b> además de las normas mencionadas en este cuadro, se debe contemplar toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		

## 5. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO.

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:

- 5.1. 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.
- 5.2. 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.
- 5.3. BIENESTAR:** Mantener un plan de bienestar actualizado acorde con las necesidades de nuestros servidores, con el fin de garantizar el desarrollo y crecimiento de ellos y sus familias.
- 5.4. IMAGEN CORPORATIVA:** Velar por la adecuada presentación y preservación de las instalaciones del Instituto, tales como: lugares de trabajo y de los elementos requeridos para la realización del mismo.
- 5.5. PRESENTACIÓN PERSONAL:** Velar por que el personal servidor, contratistas 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.
- 5.6. 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

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

personal y así establecer un clima organizacional con base en relaciones de trabajo respetuosas, claras, equitativas y justas.

**5.7. 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.

**5.8. 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 través del Plan Institucional de Capacitación – PIC- y Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos –PIBEI-.

**5.9. RECONOCIMIENTO:** Crear espacios institucionales en los cuales hacemos público reconocimiento a los servidores y voluntarios que aportan y contribuyen significativamente al logro de los objetivos del Instituto.

**5.10. 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. Desarrollar un estilo de liderazgo que fomenta el crecimiento integral de las personas y su participación en los procesos de toma de decisiones.

## **6. ALCANCE.**

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

## **7. OBJETIVOS.**

### **7.1. OBJETIVO GENERAL.**

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el MIPG, como centro del modelo, de tal manera que ello contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

### **7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

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

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos del Instituto y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener y garantizar la planta optima que requiere la entidad para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.

## **8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

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:

### **8.1. VINCULACIÓN.**

A través de esta estrategia el Instituto, velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así como, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas de la entidad.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones de la Subgerencia Administrativa y Financiera. Así mismo, se continuará con 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.

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

## 8.2. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.

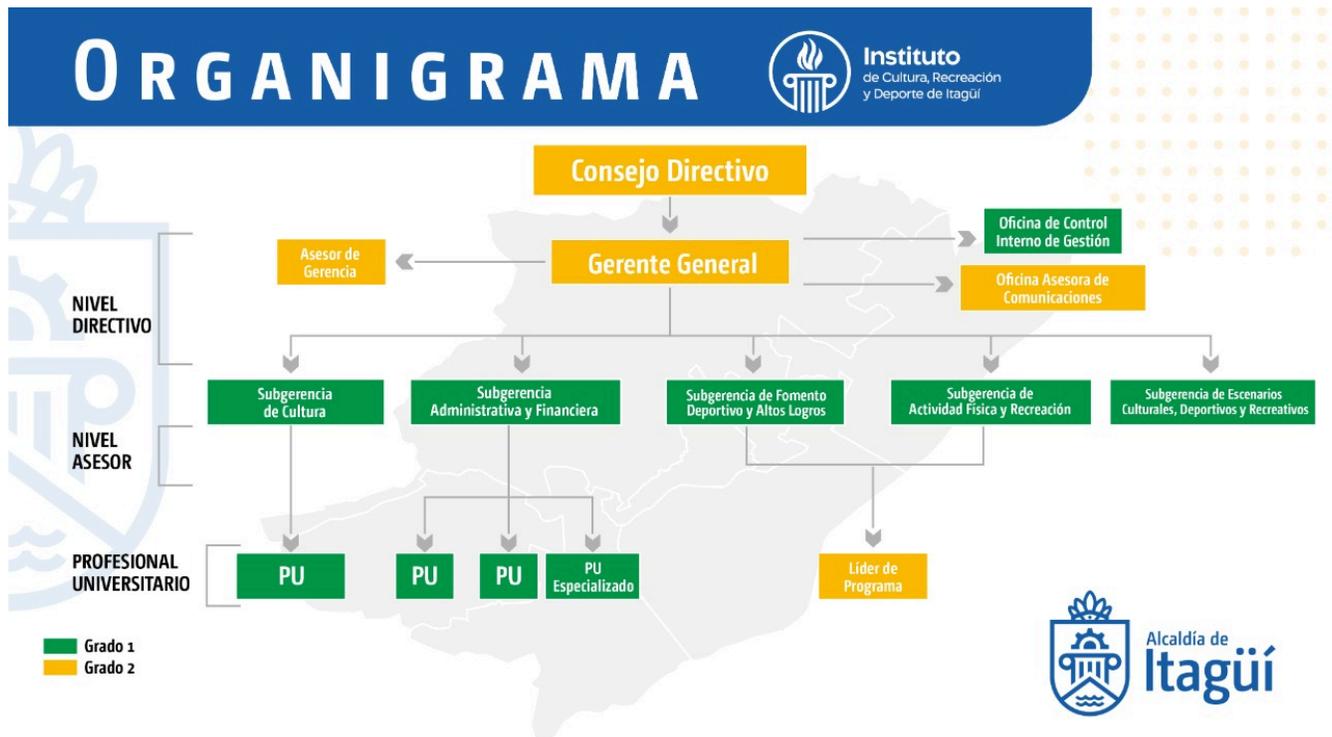
Dentro de la planificación se incluirán, en el marco del Plan Institucional de Capacitación, las modalidades de inducción y reinducción para los servidores.

## 8.3. MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS.

Acuerdo del Consejo Directivo no.03 del 19 de abril de 2021, por medio del cual se modifica, compilan y actualizan todas las disposiciones sobre 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.

## 8.4. ESTRUCTURA ORGÁNICA.

La estructura orgánica del Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, es como se muestra a continuación:



 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 Alcaldía de <b>Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PD-TH-01	Versión: 01	Fecha actualización: 15/09/2022	

### **8.5. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO (SIGEP).**

El Plan Estratégico de Talento Humano incorpora 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 respecto a los reportes a este sistema, para garantizar lo pertinente.

### **8.6. ESTADO JOVEN.**

La Oficina de Talento Humano desarrollará el programa de Estado Joven en la Entidad, que incluye una base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, actos administrativos, y demás documentos soportes para el adecuado seguimiento y medición de impacto de esta acción, a través de las prácticas de alfabetización.

### **8.7. HORARIO FLEXIBLE.**

Seguimiento al Plan Institucional de Bienestar Estímulos e Incentivos – PIBEI - y 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 las estadísticas y la medición de impacto.

### **8.8. RECONOCIMIENTO.**

Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad (acogido por la Administración Municipal de Itagüí en vigencia 2022), 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.

### **8.9. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS (PIBEI).**

En el marco del direccionamiento estratégico y misional del área de Talento Humano de la Subgerencia Administrativa y Financiera, se presenta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 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 Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, 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. De igual forma, algunas estrategias estarán encaminadas a su grupo familiar.

### **8.10. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC).**

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y

 <b>Instituto</b> de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ</b>			 Alcaldía de <b>Itagüí</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	Código: PD-TH-01	Versión: 01	Fecha actualización: 15/09/2022	

formación, que durante el periodo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en 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.

#### **8.11. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).**

Con el ánimo de garantizar la seguridad y salud en el trabajo de todos los servidores de la entidad, el Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí cuenta con un Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo que garantiza el mejoramiento de las condiciones laborales y el crecimiento personal y profesional de su personal: de ahí que, el área de Talento Humano, es determinante en la intervención en procesos de mejoramiento de las condiciones de trabajo, para garantizar el derecho a la salud y contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal de los servidores públicos del Instituto.

#### **8.12. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.**

Estará orientada a aplicar el sistema de evaluación de desempeño de acuerdo con la normatividad vigente expedida tanto por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) como por el Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP), relacionada con el proceso de evaluación del desempeño laboral y de los acuerdos de gestión, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. A su vez, se enfoca en generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas de manera oportuna en la búsqueda de dicho propósito.

#### **8.13. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN.**

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo 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.

#### **8.14. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.**

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes subgerencias y áreas del Instituto, que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores contribuyendo

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

a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el bienestar y el código de integridad en los servidores.

### **8.15. CLIMA ORGANIZACIONAL.**

Los temas de clima organizacional y valores serán incluidos dentro de este Plan Estratégico como parte fundamental de la intervención a realizar tanto a nivel de seguridad y salud en el trabajo como de bienestar; su impacto se mide a través de encuestas entre los servidores.

### **8.16. PROCEDIMIENTO DE RETIRO.**

La Subgerencia Administrativa y Financiera a través del Área de Talento Humano, enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos. Así mismo, incentiva a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y genera actividades conjuntamente con la Caja de Compensación Familiar y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo.

## **9. CRONOGRAMA DEL PLAN DE ACCIÓN 2022.**

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte para la vigencia, 2022 tiene los siguientes componentes de acuerdo con las 3 etapas del ciclo de vida del servidor público (Ingreso, Permanencia y Retiro), en las cuales debe desarrollarse las acciones y las estrategias ya enunciadas.

En el cuadro que se anexa al presente documento, se describen los productos mediante los cuales se llevarán a cabo acciones, en qué tiempo, meta propuesta e indicador de medición, así:

### **9.1. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS (PIBEI).**

El Área de Talento Humano, encargada de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar, ha desarrollado los mecanismos necesarios para fortalecer las relaciones institucionales y con la aprobación de la Gerencia General, presenta el programa de bienestar social para la vigencia 2022.

Nota: Se anexa Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos (PIBEI).

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

## 9.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC).

Con el fin de determinar los temas de capacitación para la vigencia 2022, el Área de Talento Humano realizó encuestas de necesidades de capacitación y con base en la información recolectada, se establecen las necesidades reales de los servidores del Instituto.

Nota: Se anexa Plan Institucional De Capacitación (PIC).

## 9.3. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).

La Subgerencia Administrativa y Financiera, a través del Área de Talento Humano, desarrolla las acciones tendientes al cumplimiento de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales y de los procedimientos internos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Nota: Se anexa Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

## 9.4. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO (SIGEP).

Dentro de la planificación de las acciones del Área de Talento Humano, se incluyen todas las labores relacionadas con la actualización, seguimiento y verificación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, incluyendo los procesos de actualización de la Declaración de Bienes y Rentas y el seguimiento a las hojas de vida de los servidores públicos, así como las disposiciones establecidas en la Ley 2013 de 2019, y las que lo modifiquen o adicionen.

## 10. CONTROL DE CAMBIOS.

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	15/09/2022	Creación del documento

## 11. RESPONSABILIDADES.

Es responsabilidad de la Subgerencia Administrativa y Financiera, cumplir y hacer cumplir este documento a todo el personal del Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, considerando que el numeral 5.3 de la norma ISO 9001:2015 establece: La alta dirección debe asegurarse de que las responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes se asignen, se comuniquen y se entiendan en toda la organización.

El personal que elabora documentos tiene como responsabilidad conocer los procesos y las actividades detalladas en este documento y asegurar que el mismo sea revisado y autorizado.

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

El personal que revisa la documentación es responsable de asegurar que se encuentre apegada a las políticas, especificaciones, códigos y normas aplicables; igualmente, debe verificar y validar que la documentación sea precisa en forma lógica y ordenada según corresponda al proceso o las actividades.

El personal que autoriza documentos tiene como responsabilidad asegurar que la documentación ha sido revisada y autorizada para su publicación.

## 12. 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 incumbencia 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.

Elabora: Fredy Pompilio Osorno Tabares David Mauricio Colorado	Revisa: Alexander Cardona Atehortúa	Aprueba: Hernán Darío Sánchez Quitiaquez
Cargo: Profesional Universitario Profesional Universitario	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente General