

Plan Estratégico de Talento Humano- 2024





Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá

Contenido

Introducción	3
Alcance.....	3
Definiciones básicas	3
Marco Normativo	4
Diagnóstico.....	5
Objetivos (objetivo general y objetivos específicos)	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos:	8
Componentes del Plan.....	8
Plan de Acción Anual.....	8
COMPONENTE: Seguridad y Salud en el Trabajo	8
COMPONENTE: Bienestar Social e Incentivos	9
COMPONENTE: Plan de Capacitación	10
COMPONENTE: Provisión de Empleos	12





Introducción

El Plan Estratégico de Gestión Humana del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: vinculación, permanencia y retiro, con base en las dimensiones del MIPG, este busca fortalecer y potencializar los aspectos en los cuales nos encontramos débiles y afectan el “trabajo del conocimiento”, el cual se enfoca en las tres E de Peter Drucker. En efecto, la misión más importante que tenemos desde el Talento Humano es la transformación del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de cara a la creación de valor por medio de una cultura organizacional de SERVICIO PÚBLICO.

Será un reto del 2023 la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en el cumplimiento de las normas, políticas y planes institucionales y elementos del Plan Municipal de Desarrollo “TEJIENDO FUTURO UNIDOS CON TODA SEGURIDAD”.

Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes, plan de acción y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Aplica a todos los servidores públicos del Instituto de acuerdo con la normatividad establecida.

Definiciones básicas

Rutas de Creación de Valor: Herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020).

Cultura Organizacional: Conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento de las personas y que guían la toma de decisiones y otras actividades de quienes hacen parte de una organización o entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020).

Integridad: La integridad del sector público -o integridad pública- se refiere al uso de poderes y recursos confiados al sector público de forma efectiva, honesta y para fines públicos. **Clima Organizacional:** Es el conjunto de las sensaciones e impresiones de los colaboradores de una entidad sobre el ambiente laboral. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020).





Marco Normativo

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.

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.

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.

Ley 1221 de 16 de julio de 2008 Establece normas para promover y regular el Teletrabajo. Programa de Bienestar.

LEY 2088 DE 2021 por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones

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.

El Decreto 2482 de 2012, compilado en el Decreto Único Sectorial de Función Pública, establece los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión pública. En este se estipula la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión como instrumento de articulación y reporte de la planeación.

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 1811 del 21 de octubre de 2016 Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional. Programa de Bienestar

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

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 815 de 2018 Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Decreto 1273 de 2018 Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social Sistema de Gestión en Seguridad y Salud

Nota: Y las demás normas concordantes con el proceso de Gestión de Talento Humano.

Diagnóstico

Teniendo en cuenta nuestra medición de FURAG- Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión, el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá establece el siguiente DOFA:

Ilustración 1 Resultados Generales FURAG - IMCTC



I. Resultados generales



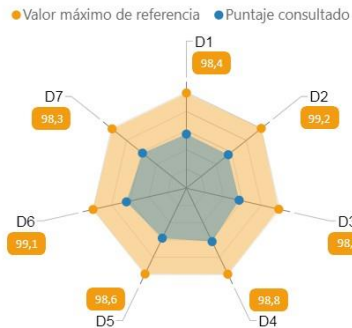
Fuente Departamento Administrativo de la Función Pública





Ilustración 2 Índice de las dimensiones de gestión y desempeño

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	55,9	98,4
D2: Direccionamiento y Planeación	55,4	99,2
D3: Gestión para Resultados	56,0	98,1
D4: Evaluación de Resultados	61,4	98,8
D5: Información y Comunicación	57,4	98,6
D6: Gestión del conocimiento	63,7	99,1
D7: Control Interno	58,1	98,3

Nota: Para el filtro o consulta de una sola entidad, el máximo corresponden al puntaje máximo obtenido por entidades del grupo par al que pertenece la entidad objeto de consulta. Para los demás filtros, estos valores corresponden al puntaje máximo del total de entidades del orden territorial.

Fuente Departamento Administrativo de la Función Pública

De acuerdo con lo anterior la dimensión de Gestión Humana tuvo una calificación de 55,9, en este sentido el Departamento Administrativo de la Función Pública emitió para el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá una serie de recomendaciones que han sido socializadas por MIPG-Control Interno y son objeto de plan de mejoramiento por parte de los dueños de proceso.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano es una de las herramientas de mejora por lo cual las recomendaciones y acciones hacen parte del mismo.

Debilidades:

La planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos no son suficientes para cumplir con los planes y proyectos.

El manual de funciones está desactualizado frente a la normatividad vigente existente no es aplicado el Decreto 815 de 2018, Decreto 989 de 2020 entre otros.

Es necesario desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidor y contratistas sobre participación ciudadana, rendición de cuentas y control social.

Es necesario desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre seguridad digital.

Es necesario realizar diagnósticos relacionados con la cultura organizacional de la entidad.

Oportunidades:

La normatividad vigente existente





La gestión adelantada por el Director ante el Consejo Municipal de Cultura con el propósito de continuar la mejora continua de la entidad.

Las herramientas para la capacitación con las cuales se cuenta como la plataforma e-learning contratada para el desarrollo de los procesos formativos de las escuelas de formación.

La mejora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y Control Interno que tuvo durante la vigente 2024.

Fortalezas:

La infraestructura donde funciona la entidad

El conocimiento de los servidores públicos de planta y los contratistas que apoyan a la entidad.

La mejora continua en todos los aspectos del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá

La buena imagen y credibilidad de la cual goza el Instituto ante la ciudadanía, por su gestión y resultados en los servicios prestados.

Amenazas:

La disponibilidad de recursos financieros existentes

Las necesidades en crecimiento de la comunidad

Objetivos (objetivo general y objetivos específicos)

Objetivo General:

Fortalecer el Talento Humano del IMCTC, mediante la implementación de políticas institucionales y estrategias con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos y contribuir con el mejoramiento de su calidad de vida en el ciclo de vida laboral y/o prestación del servicio, según la normatividad que le aplique, fomentando la calidad en la prestación del servicio.





Objetivos Específicos:

- Hacer seguimiento y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos del Instituto.
- Fortalecer e incentivar las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción a todos los contratistas de la entidad..
- Implementar estrategias de previsión de empleos, según las necesidades de la planta que requiere el Instituto para su óptimo funcionamiento y la creación de valor de servicio
- Implementar estrategias que contribuyan con la austeridad en el gasto.

Componentes del Plan

- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Bienestar Social e Incentivos
- Capacitación
- Provisión de Empleos
- Código de Integridad

Plan de Acción Anual

COMPONENTE: Seguridad y Salud en el Trabajo

ESTRATEGIA 1: Fomentar y concientizar a los servidores públicos del Instituto de la importancia de los hábitos de vida saludable a través de campañas, charlas, actividades lúdicas.





META: Lograr servidores públicos más activos, felices y con mejor estado de salud.

INDICADOR:

No. De actividades ejecutadas/ No. De actividades planeadas

Índice de frecuencia de accidentes de trabajo

Índice de ausentismo, índice de prevalencia de la enfermedad laboral

Tabla 1 Plan de Acción Componente 1

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ENTREGABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	PERIODICIDAD
Campaña de hábitos de vida saludable	SG-SST	Flyers de campaña	01/02/2024	15/12/2024	TRIMESTRAL
Charla de cómo reducir y evitar Accidentes de trabajo y Enfermedades Ocupacionales	SG-SST	Memorias y listas de asistencia	01/02/2024	15/12/2024	ANUAL
Pausas Activas	SG-SST	Ficha técnica de planeación listas de asistencia	01/02/2024	15/12/2024	SEMANAL
Actividades de competencia física	SG-SST	Planeación, evaluación y listas de asistencia	01/02/2024	15/12/2024	SEMESTRAL

Nota: Hace parte integral de este plan, el Plan Institucional de SG-SST y como mínimo deberá cumplirse con esta estrategia a fin de cumplir con el objetivo de reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo.

COMPONENTE: Bienestar Social e Incentivos

ESTRATEGIA 1: Contratar y/o gestionar los servicios de la Caja de Compensación familiar para atender necesidades de calidad de vida laboral, bienestar social y salud con el propósito de lograr el equilibrio en las dimensiones del ser humano como el entorno familiar, social y laboral que permitan aumentar los niveles de efectividad y propicien un buen clima laboral y la motivación.

META: Lograr el equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos con el fin de mantener la motivación y fortalecer el sentido de pertenencia con el Instituto y brindar felicidad a los funcionarios y sus familias.





INDICADOR:

No. De actividades ejecutadas/ No. De actividades planeadas

Valor del impacto positivo en el funcionario por variable y/o subcomponente/100

No. De servicios prestados/ No de servicios ofrecidos

Tabla 2 Plan de Acción Componente 2

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ENTREGABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	PERIODICIDAD
Gestionar actividades con la caja de compensación familiar	Talento Humano	Fotografías familiares con reseña de bienestar.	01/02/2024	15/12/2024	Anual
Actividades de Recreación y deporte.	Talento Humano	Planeación, evaluación y listas de asistencia	01/02/2023	15/12/2024	SEMESTRAL
Servicios de Salud y actividades de bienestar acordes al presupuesto actual	Talento Humano	Servicio prestado (factura). y recibido a satisfacción del funcionario.	01/02/2024	15/12/2024	TRIMESTRAL
Coaching personal	Talento Humano	Planeación, evaluación y listas de asistencia	01/02/2024	15/12/2024	SEMESTRAL

Nota: Hace parte integral de este plan, el Plan Institucional de bienestar e incentivos y como mínimo deberá cumplirse con esta estrategia a fin de cumplir con el objetivo de mejorar la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos del Instituto.

COMPONENTE: Plan de Capacitación

ESTRATEGIA 1: Capacitar en habilidades ofimáticas y los sistemas de información del Instituto, valores, principios institucionales, habilidades blandas y de desarrollo personal, así como desarrollar vivencialmente la Cultura Organizacional.





META: Fortalecer las habilidades comportamentales y funcionales para mejorar el desempeño institucional.

INDICADOR:

No. de actividades ejecutadas/ No. De actividades planeadas

No. de servidores públicos que conocen la Cultura y Valores del IMCT / No de servidores capacitados

Tabla 3 Plan de Acción Componente 3

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ENTREGABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	PERIODICIDAD
Inducción y Reinducción Institucional	Talento Humano	Memorias y listas de asistencia	08/02/2024	15/12/2024	ANUAL
Campaña Nuestra cultura, nuestra casa, nuestro orgullo	Talento Humano	Planeación, Flyers, listas de asistencia	01/02/2024	15/12/2024	MENSUAL
Capacitación Lenguaje Claro "EVA"	Talento Humano	Servicio prestado (factura). y recibido a satisfacción del funcionario.	01/07/2024	01/08/2024	ANUAL
Socialización Código de Integridad- Conflicto de intereses	Talento Humano	Planeación, evaluación y listas de asistencia	01/05/2024	01/06/2024	ANUAL

Nota: Hace parte integral de este plan, el PIC y como mínimo deberá cumplirse con esta estrategia a fin de cumplir con el objetivo de mejorar y fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción.





COMPONENTE: Provisión de Empleos

En el tema de la Provisión de empleos la entidad trabajará la revisión y actualización de la planta y por consiguiente la actualización de la documentación propia como Manual de Funciones, que tiene que ver con esta actividad que por normatividad y disposición legal debe hacerse en los primeros cuatro meses del 2024. Circular Conjunta No. 100-005-2022 Lineamientos del Plan de Formalización de Empleo Público en equidad vigencia 2023.

	NOMBRE	FIRMA	ÁREA
Proyectó:	Edgar Armando Sierra Vergara		Profesional Universitario
Revisó y aprobó:	Darwin Arturo Trujillo Rodríguez		Director Ejecutivo

