



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO


CÓDIGO:
GTH-PL-03

VERSIÓN:
03

FECHA:
ENERO DE 2023

PÁGINA:
1 DE 16

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO: GTH-PL-03	VERSIÓN: 04	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 2 DE 17

1. INTRODUCCIÓN

El plan Estratégico de Talento Humano del Instituto de cultura del Meta, está orientado al desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores públicos, con vocación al servicio, competentes, que lideren, ejecuten y evalúen las políticas públicas y promuevan la participación ciudadana, busca modernizar y diversificar las actividades de la gestión humana, de tal manera que el Instituto continúe avanzando en la consolidación de una administración pública eficiente, fomentando el desarrollo de una cultura organizacional sólida

Este Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta de gestión alineada con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y con la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG. Se construye con la participación del equipo de trabajo de Talento Humano, donde todos se sientan involucrados en el logro de las metas bajo los principios de calidad eficiencia y eficacia; así mismo construir en equipo y adelantar acciones que fortalezcan el ciclo del funcionario al servicio público: desde el ingreso el ingreso, desarrollo y retiro.

Es por eso que la planeación estratégica del Talento Humano como instrumento de planeación, nos permite definir un sistema de control orientado en indicadores, que nos permitan verificar si las estrategias planificadas en el proceso de Talento Humano son las indicadas para a la consecución de los objetivos y metas de la institución.


2. PROPÓSITO DEL PLAN

El propósito del plan es ofrecer instrumentos adecuados para gestionar el talento humano de la entidad a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad -definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación-, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre un buen clima laboral e íntegro en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

3. ESTRUCTURA DEL PLAN

De acuerdo a lo establecido en los Títulos I y II del Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Ley 1064 de 2006 y los Decreto 1083 de 2015, Decreto 1499 de 2017, entre otros, el Instituto Departamental de Cultura del Meta IDCM, Adopta el Plan Estratégico del Talento Humano, con el objetivo de trazar las directrices educativas, de bienestar laboral, de administración del talento humano y formular los programas a desarrollar durante la vigencia 2023.

El Plan Estratégico del Talento Humano, está estructurado por los siguientes contenidos esenciales:


	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO: GTH-PL-03	VERSIÓN: 04	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 3 DE 17

- ✓ Marco Conceptual.
- ✓ Marco Legal.
- ✓ Alcance.
- ✓ Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad.
Estructura organizacional
- ✓ Diagnóstico de la Situación Actual Estructura del plan estratégico Programas
- ✓ Recursos Presupuestales Propyectados

4. MARCO CONCEPTUAL

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) 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, El modelo existe como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión Institucional del MEN y sus Entidades Adscritas y Vinculadas, en términos de calidad e integridad del servicio, con el fin de que se entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los grupos de valor.



	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO: GTH-PL-03	VERSIÓN: 04	FECHA: ENERO DE 2023

La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo, al igual que los demás procesos que componen el Sistema de Gestión Integrado, está concebida bajo un enfoque basado en procesos y en el ciclo **PHVA (Planear-Hacer-Verificar-Actuar)**.




Fuente: PHVA (Planear-Hacer-Verificar-Actuar).

La Planeación Estratégica es el punto de partida de las actividades que se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos del Instituto Departamental de Cultura del Meta IDCM y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres (3) Subprocesos que conforman el proceso:

4.1 Subproceso de Ingreso: Que tiene como objetivo es atraer y vincular el personal idóneo de acuerdo con las necesidades del Instituto. Comprende desde la solicitud de proveer un cargo de la planta de personal, hasta la realización de la inducción al funcionario en el puesto de trabajo.

4.2 Subproceso de Permanencia: Que tiene como objetivo mantener, desarrollar y promover el talento humano para el cumplimiento de las metas institucionales. Comprende la gestión de las situaciones administrativas y reconocimiento de salario de los servidores públicos, así como la ejecución de planes y programas para el desarrollo de sus competencias, fortalecimiento de la capacidad laboral y mejoramiento del clima laboral.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO: GTH-PL-03	VERSIÓN: 04	FECHA: ENERO DE 2023

4.3 Subproceso de Retiro: Que tiene como objetivo asegurar que el retiro de los funcionarios se efectúe de acuerdo con las normas vigentes y de manera oportuna. Comprende desde la solicitud para efectuar el trámite de retiro por parte del funcionario o autoridad competente, hasta la inclusión de la documentación en la hoja de vida del funcionario retirado.


5. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión Humana PEGH del Instituto Departamental de Cultura del Meta IDCM, se realizó con base en la normatividad vigente para Entidades Estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
Decreto 1567 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.	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 1083 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
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- SGST)
Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo 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

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO****CÓDIGO:
GTH-PL-03****VERSIÓN:
04****FECHA:
ENERO DE 2023****PÁGINA:
6 DE 17**

Decreto 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Talento Humano
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SGST)
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SGST)
Decreto 1499 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
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)
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	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
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO: GTH-PL-03	VERSIÓN: 04	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 7 DE 17

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.	Talento Humano
---------------------	--	----------------

Fuente: Tomado parcialmente del **Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2020.**
Departamento Administrativo de la Función Pública (DAF)

6. OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GENERAL


Fortalecer el Talento Humano del Instituto Departamental de cultura del Meta, mediante la implementación de acciones, políticas, estrategias y mecanismos, que permitan favorecer el ciclo de vida y desarrollo integral de los servidores públicos, incrementando los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y la calidad en la prestación del servicio al ciudadano.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Fortalecer los conocimientos, las capacidades, habilidades y competencias de los funcionarios de la Entidad para el desarrollo de sus funciones, a través de actividades de capacitación y formación.
- ❖ Propiciar espacios de reconocimiento, integración y bienestar, que permitan mejorar la calidad de vida, intensificar los niveles de felicidad e incrementar el desempeño laboral de los funcionarios.
- ❖ Definir y establecer estrategias que permitan prevenir, reconocer, analizar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad, salud y estabilidad de los funcionarios y el desarrollo de sus actividades.
- ❖ Fortalecer el desarrollo del talento humano a través del servicio a la cultura, con el fin de incrementar el nivel de confianza de la ciudadana.
- ❖ Establecer mecanismos para que la evaluación del desempeño laboral y de la gestión de los gerentes públicos, se convierta en una herramienta que permita incrementar la eficiencia de los servidores públicos.

7. RELACIÓN CON LA INTEGRIDAD

La planeación de la Gestión del Talento Humano se fundamenta en los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública, establecidos en la Constitución Nacional, en el Código Único Disciplinario y en los valores generales de los servidores públicos colombianos contenidos en el documento “Valores del Servicio Público – “Código

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO: GTH-PL-03	VERSIÓN: 04	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 8 DE 17

de Integridad” – DAFP.

El Instituto Departamental de Cultura del Meta ha definido los siguientes valores, los cuales se encuentran consagrados en el “Código de Integridad del DAFP”:

- ✓ **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- ✓ **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- ✓ **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- ✓ **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- ✓ **Justicia:** Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, conequidad, igualdad y sin discriminación.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META

MISIÓN


Fortalecer el Arte y la Cultura en el Departamento del Meta, a través de la implementación de la Política Pública Cultural, fomentando las expresiones identitarias, el diálogo intercultural y el emprendimiento, para un desarrollo sociocultural sostenible de las comunidades metenses

VISIÓN

En 2027 el Instituto Departamental de Cultura del Meta - IDCM, será reconocido a Nivel Nacional como Modelo en la Implementación de la Política Pública cultural y la ejecución de procesos artísticos y culturales sostenibles, mediante acciones incluyentes y participativas, que propicien una mejor calidad de vida y el ejercicio de los derechos culturales a los individuos y comunidades para la construcción de una cultura de paz.

VALORES CORPORATIVOS

Respeto: Reconocemos, valoramos y tratamos de manera digna a todas las personas sin importar su condición, tomando en consideración la diversidad de ideas, opiniones y percepciones, como base para una sana convivencia social.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO: GTH-PL-03	VERSIÓN: 04	FECHA: ENERO DE 2023

Servicio: Contamos con la capacidad e intención permanentes para atender de manera amable, eficiente y oportuna cada una de las inquietudes, preguntas, dudas y/o necesidades, tanto de la comunidad como de nuestros servidores públicos.

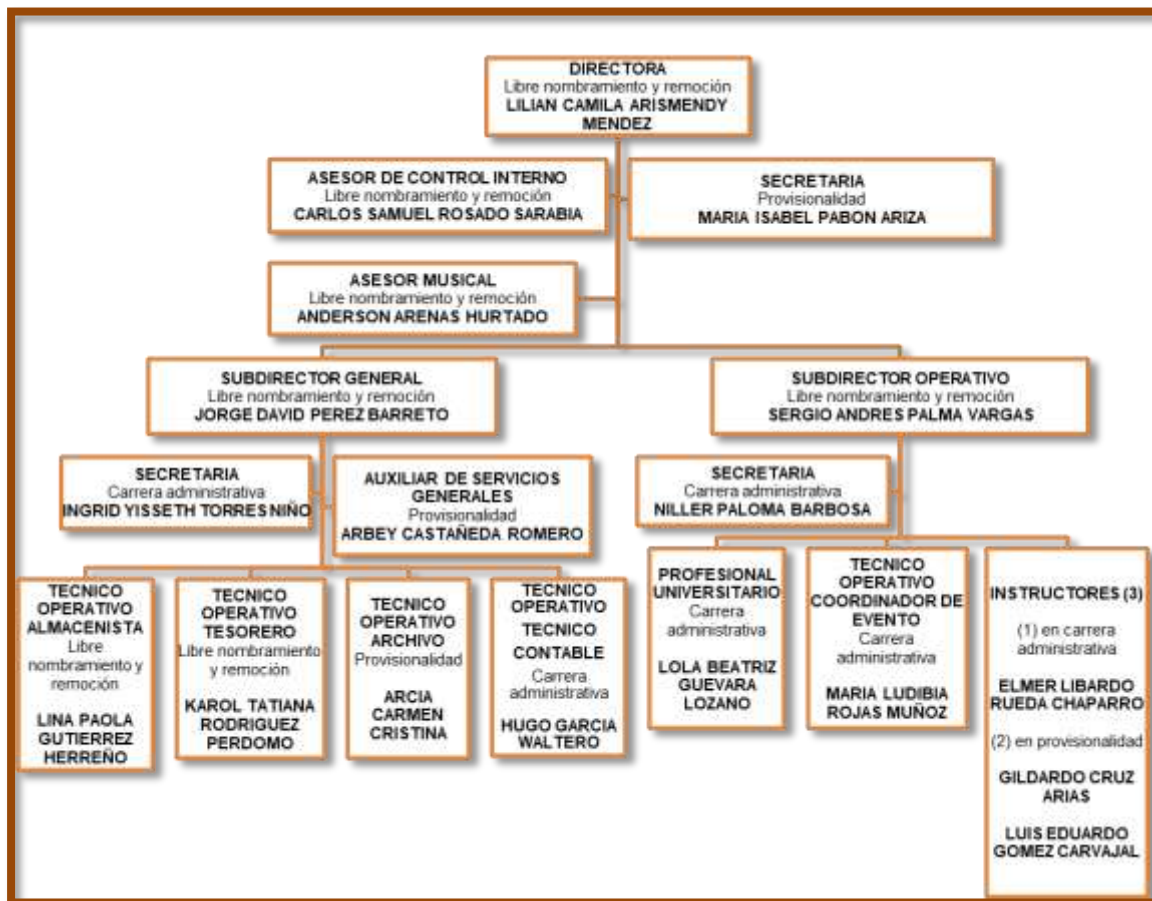
Integridad: actuamos con principios éticos de verdad, respeto a los compromisos contraídos y honestidad con nosotros mismos y con los demás.


Trabajo en equipo: valoramos y practicamos el trabajo realizado de manera colaborativa y cooperativa, bajo objetivos comunes, manteniendo una relación armónica y de compromiso mutuo en beneficio de la institución y nuestros usuarios.

Convivencia y Tolerancia: Mantenemos permanente disposición al diálogo como solución a las diferentes situaciones que se puedan generar o presentar como resultado de la interacción cotidiana.

Buen Gobierno: Cumplimos nuestra misión desde una buena gestión, con transparencia, procesos democráticos y rindiendo cuentas ante la sociedad de los resultados obtenidos.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL ORGANIGRAMA




	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO: GTH-PL-03	VERSIÓN: 04	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 10 DE 17

El Instituto Departamental de Cultura del Meta – IDCM, está conformado por la siguiente planta de Personal, para el cumplimiento de sus Funciones Misionales y Administrativas:

PLANTA PERSONAL IDCM				
Denominación del Empleo	Código	Grado	No. de cargos	Tipo
Director	050	03	1	Libre Nombramiento y Remoción
Subdirector General	084	08	1	Libre Nombramiento y Remoción
Subdirector Operativo	068	08	1	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor musical	105	01	1	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor Control Interno	105	02	1	Periodo Fijo
Profesional Universitario	219	02	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo – Coordinadora de Eventos	314	03	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo – Contabilidad	314	05	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo – Almacenista	314	05	1	Libre Nombramiento y Remoción
Técnico Operativo – Tesorero	314	05	1	Libre Nombramiento y Remoción
Técnico Operativo – Gestión Documental	314	05	1	Carrera Administrativa
Instructor – Música	313	01	2	Carrera Administrativa
Instructor – Danzas	313	01	1	Carrera Administrativa
Secretaria	440	07	3	Carrera Administrativa
Auxiliar de Servicios Generales	470	03	1	Carrera Administrativa
TOTAL			18	

8. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano del Instituto Departamental de Cultura del Meta, planea con base en el ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO: GTH-PL-03	VERSIÓN: 04	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 11 DE 17

Este plan se orienta a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, a través de la implementación de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia.

RESULTADOS MEDICIÓN - CLIMA ORGANIZACIONAL 2023

El presente estudio de Medición de Clima Organizacional está basado en los resultados de medición de Clima Organizacional Vigencia 2023 aplicada por la Subdirección General, esta tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Así mismo con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.

MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Instituto Departamental de Cultura del Meta	
Muestra Objetivo	18
Muestra Final	13
Cobertura	72,22%
Método de Recolección	Escrito puño y letra
Fecha de Aplicación	Diciembre de 2022
Tiempo de Aplicación promedio	Una semana
Numero de ítems	35

A continuación, se presenta la distribución promedio de respuesta por cada uno de los criterios a evaluar en la encuesta realizada en el Instituto Departamental de Cultura del Meta:

Promedio									
	ADMINISTRACION DEL TALENTO	COMUNICACIÓN	IDENTIDAD	ESTILO DE SUPERVISIÓN	AMBIENTE FÍSICO	TRABAJO EN EQUIPO	RECOMPENSA	CALIDEZ Y APOYO	ESTRUCTURA
TOTAL, PROMEDIO POR CRITERIO	4.37	4.04	3.78	4.33	3.64	4.40	3.10	3.69	4.59



Con base en lo anterior, se procederá a incluir las acciones de mejoramiento en el Plan de acción del Grupo de Gestión Humana que faciliten el aumento de las variables bajas en la medición aplicada.


LÍNEAS ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2023

Para el desarrollo del Plan Estratégico de Gestión Humana se definieron como líneas estratégicas las que a continuación se relacionan:

❖ PLAN DE PREVISIÓN Y PLAN ANUAL DE VACANTES.

Mediante los Artículos 14 y 15 de la Ley 909 de 2004, se establece la elaboración del Plan Anual de Vacantes, con el propósito de ser utilizado para la planeación del Talento Humano, la formulación de políticas, la racionalización y optimización de los procesos de selección y la obtención oportuna de los recursos que éstos implican. El Plan Anual de Vacantes puede considerarse como un instrumento técnico de ordenación y planificación del empleo público que le permite al Instituto Departamental de Cultura del Meta, programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

La información de las vacancias se actualiza, una vez se realicen cambios o se cubra alguna vacante. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad. Así mismo se busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO: GTH-PL-03	VERSIÓN: 04	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 13 DE 17

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Instituto Departamental de Cultura del Meta Del Meta, desarrollará el Plan Anual de Vacantes, de acuerdo con las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

El Instituto Departamental de Cultura del Meta, durante la vigencia 2021, adelanto el proceso correspondiente a la provisión de los cargos de carrera administrativa existente en la entidad, para lo cual avanzó en la actualización de los ajustes al Manual de Funciones solicitados por la CNSC, el cual fue aprobado mediante acta N.2 del 30 de Noviembre de 2021, por la Junta Directiva del instituto de cultura, se esperaba en el año 2022 realizar la convocatoria, y proveer los cargos que se encuentran en provisionalidad, no fue cumplido el objetivo teniendo en cuenta que el proceso finalizó por parte del Instituto, y ahora debemos esperar a que termine el proceso por parte Comisión Nacional Del Servicio Civil – CNSC, para vigencia 2023 se deberá realizar seguimiento.

Nombre del Cargo	N° de Cargos
Profesional Universitario	1
Técnico Operativo - Archivo	1
Técnico Instructor - Música	1
Técnico Instructor - Danza	1
Secretario	3
Auxiliar de Servicios Generales	1
Total, Vacantes 8	


❖ PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El objetivo del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos tiene la finalidad de aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los funcionarios con el Instituto Departamental de Cultura del Meta.

La Subdirección General presentará anualmente, el Plan de Bienestar, Estímulos e incentivos, el cual es aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, especificando entre otros las categorías participantes y los incentivos.

El Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social, deben ser entendidos como “aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y su familia.”

Conforme a lo anterior el Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos, se enfoca en actividades y condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, un clima laboral basado en el respeto, y la satisfacción de los funcionarios en su entorno de trabajo, puesto que fomenta la integración, reduce posibles conflictos internos y, sobre todo, mejora notablemente la productividad.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO: GTH-PL-03	VERSIÓN: 04	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 14 DE 17

Para los trabajadores o servidores públicos que cumplan con los requisitos establecidos para tener derecho a la pensión, el Instituto Departamental de Cultura del Meta desarrolla Programas de preparación del retiro laboral, con el fin de que los funcionarios próximos apensionarse, desarrollen habilidades necesarias para afrontar adecuadamente esta nueva etapa y adaptarse a los cambios que están por llegar, lo anterior se lograra a través de capacitaciones, conversatorios, talleres lúdicos y vivenciales, que le permitirán descubrir y fortalecer sus capacidades, de esta manera reducir los cambios negativos que estos puedan experimentar con la llegada de su jubilación.

❖ **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC**

El objetivo del Plan Institucional de Capacitación – PIC, es contribuir al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias de los servidores públicos del Instituto Departamental de Cultura del Meta, a través del desarrollo de actividades de capacitación internas y/o externas, de acuerdo con las necesidades de cada una de las áreas y con los objetivos estratégicos de la entidad.

Dentro de este contexto, el PIC temas que permiten fortalecer los Procesos Estratégicos, Misionales, de Apoyo y Evaluación, dependiendo de la disponibilidad de recursos y la prioridad de las capacitaciones a desarrollar que se describen en el Plan Institucional de capacitación.

❖ **PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SST**

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) tiene como objetivo valorar la exposición de la población trabajadora a los principales riesgos:

(Psicosocial, osteomuscular, caídas a nivel, deportivo y tránsito), mejorar el nivel de respuesta de la brigada de emergencias y grupos de apoyo frente a emergencias u obtener un acompañamiento profesional especializado para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.


Para la elaboración del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Instituto Departamental de Cultura del Meta, debe coordinar y contar con la colaboración y apoyo de la ARL Positiva.

❖ **OTROS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES**

Adicional a los planes mencionados, se desarrollan las siguientes actividades que hacen parte integral de la planeación estratégica del talento humano en el Instituto Departamental de Cultura del Meta.

❖ **ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN.**

La estrategia de vinculación permite apoyar la generación, apropiación y distribución

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO: GTH-PL-03	VERSIÓN: 04	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 15 DE 17

social del conocimiento. El acercamiento y trabajo con todos los sectores de la institución nos permite identificar problemáticas reales y concretas, como también nos permite utilizar las herramientas adecuadas para la selección de personal identificando al personal con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requeridos, la entidad a través de la estrategia busca que cada uno de los procesos de selección y vinculación se desarrollen con transparencia, con el cumplimiento a la normatividad, y los procedimientos establecidos

❖ **MANUALES DE FUNCIONES, COMPETENCIAS Y REQUISITOS LABORALES.**

El Instituto Departamental de Cultura del Meta, cuenta con un Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, debidamente aprobado mediante Resolución No 300 del 30 de noviembre de 2021 por medio de la cual “*Se modifica y adopta el manual de funciones y competencias laborales del Instituto Departamental de Cultura del Meta*”, se encuentra en proceso de publicación la nueva resolución con los ajustes realizados al manual de funciones, de acuerdo con las normas establecidas sobre las disciplinas académicas que se exigen para el desempeño de los diferentes empleos y las competencias comportamentales establecidas en el Decreto 815 de 2018, ajustes que fueron aprobados mediante la junta directiva del Instituto de Cultura del Meta, y solicitados por la CNSC.

❖ **GESTIÓN DE NÓMINA**


El Instituto Departamental de Cultura del Meta, realiza La gestión de la Nómina mes a mes, a través de la subdirección General, realizando la liquidación y pago de nómina de todos los servidores públicos. El procedimiento se encuentra establecido conforme al pago de las prestaciones sociales y normas vigentes.

Además, cada semestre se realiza la liquidación de las primas semestrales, liquidación de la prima de vacaciones; y cuando un funcionario público es retirado, se realizará la liquidación de sus prestaciones sociales.

❖ **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:**

Es un instrumento de administración que integra el desempeño del servidor público con la misión institucional, generando un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua.

Para el desarrollo de las evaluaciones de desempeño, la entidad realiza el procedimiento de acuerdo a lo determinado en el Acuerdo 617 de octubre de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”, y de acuerdo a la herramienta tecnológica **SEDEL**, que facilita la actividad de Evaluación del Desempeño Laboral, con el fin de poder acceder a toda la información

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO: GTH-PL-03	VERSIÓN: 04	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 16 DE 17


global, convirtiéndose en la memoria institucional.

9.

PLAN DE ACCIÓN

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se establecieron las siguientes acciones por la Subdirección General:

ACTIVIDADES	PRODUCTO O META	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA
Revisión y actualización de las Hojas de Vida Ley 190 de 1995 con su respectiva lista de chequeo del IDCM	Cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de funciones de la Entidad	Responsable de Talento Humano	Primer Semestre
Reestructuración técnico administrativa del Instituto Departamental de Cultura del Meta, de conformidad con lo establecido en la Ordenanza N° 965 de 2017 y demás disposiciones.	Nuevo Manual de funciones Estructura Organizacional	Comité de Gestión y desempeño	Segundo Semestre
Seguimiento al procedimiento de ingreso, permanencia y retiro, documentado el cual no ha sido Aprobado.	Procedimiento de ingreso, permanencia y retiro. APROBADO	Subdirección General	Primer Semestre
Recepcionar, consolidar y efectuar seguimiento de las evaluaciones del desempeño de los servidores	Informe de Evaluación	Responsable de Talento Humano	Primer Semestre
Actualización y publicación de los planes que hacen parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo) en la página WEB de la Entidad	Publicación en la página WEB de la Entidad	Subdirección General	31-01-2023
Realizar Seguimiento y monitoreo a las actividades programadas en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Matriz con evidencias del cumplimiento del plan.	Subdirección General	Trimestral

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO: GTH-PL-03	VERSIÓN: 04	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 17 DE 17
Realizar Seguimiento y monitoreo a las actividades programadas en el Plan de Previsión del Recurso Humano	Matriz con evidencias del cumplimiento del plan.	Subdirección General	Trimestral	
Realizar Seguimiento y monitoreo constante a las actividades del Plan Institucional de Capacitación	Matriz con evidencias del cumplimiento del plan.	Subdirección General	Trimestral	
Realizar Seguimiento y monitoreo a las actividades del programadas en el plan anual de vacantes	Matriz con evidencias del cumplimiento del plan.	Subdirección General	Trimestral	
Realizar Seguimiento y monitoreo a las actividades programadas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Matriz con evidencias del cumplimiento del plan.	Subdirección General	Trimestral	

10. ANEXOS

Hacen parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano los siguientes anexos:

ANEXO 1. Plan Anual de Vacantes

ANEXO 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

ANEXO 3. Plan Institucional de Bienestar e Incentivos

ANEXO 4. Plan Institucional de Capacitación

ANEXO 5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

11. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE	Marisney Julieth Valle López	Jorge David Pérez Barreto	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO	Contratista	Subdirector(a) General	
FIRMA			

12. CONTROL DE CAMBIOS

Revisión	Versión No.	Fecha	Cambio
N/A	01	Junio de 2019	Creación del Documento

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO****CÓDIGO:
GTH-PL-03****VERSIÓN:
04****FECHA:
ENERO DE 2023****PÁGINA:
18 DE 17**

N/A	02	Enero 2021	Ajuste en el documento Modificación y Adición
N/A	03	Enero 2022	Actualización del documento
N/A	04	Enero 2023	Actualización del documento