



GESTION DEL TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

M-01TH

VERSION 1





PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022




**INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA
RECREACIÓN Y DEL DEPORTE
CÚCUTA**

VIGENCIA 2022

	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022	M-01TH VERSION 1	

Contenido

INTRODUCCION.....	3
1. OBJETIVO GENERAL.	3
1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.	4
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.	5
4. MANUALES DE FUNCIONES, COMPETENCIAS Y REQUISITOS LABORALES. 5	5
5. PLANES DE APOYO AL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.....	6
5.1 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS.	6
5.2. PLAN ANUAL DE VACANTES.....	6
5.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES.	7
5.4 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	7
5.5 PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN ELTRABAJO.....	8
5.6 MONITOREO Y SEGUIMIENTO AL SIGEP.....	8
5.7 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	8
5.8 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.	9
5.9 MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	9
5.10 DILIGENCIAMIENTO DEL FORMATO DE LA FUNCION PUBLICA CONFLICTO DE INTERESES.....	9
6. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO	10
7. ESTRATEGIAS GLOBALES PARA EL CUMPLIMIENDO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.	11
8. SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO	11

	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022	M-01TH VERSION 1	

INTRODUCCION

Frente al compromiso que genera para la entidad el nuevo Plan de Desarrollo Municipal: 2020-2023 “Cúcuta 2025, Estrategia de todos”, y siendo talento humano un eje dinamizador de las actividades misionales y administrativas de la entidad, el presente documento se transforma en una hoja de ruta para administrar las actividades relacionadas con el desempeño de nuestro personal.

Con la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se reconoce la importancia de la dimensión del talento humano dentro del modelo y del proceso en el mapa de procesos de la entidad, de tal modo el presente documento busca hacer un resumen de los principales pilares de talento humano, sus metas, propósitos para la vigencia 2022.



Teniendo presente que los planes de acción del MIPG para las políticas de la dimensión de talento humano, presentan varios aspectos por mejorar, convierten el presente documento en una herramienta de gestión y acción de mejora para dar un cumplimiento sobre los requisitos del modelo y los requisitos aplicables a la entidad.

La ley 909 de 2004, establece como funciones específicas de la gestión de personal la elaboración de planes estratégicos de recursos humanos, con el fin de disponer de una herramienta que permita fijar las acciones que han de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados con la gestión del Talento Humano.

Se resalta que también se debe diseñar estrategias para lograr generar motivación en el trabajo, reconocimiento de la labor desarrollada y en cultivar principios y valores de la organización.

1. OBJETIVO GENERAL.

Desarrollar y evaluar estrategias de fortalecimiento al talento humano con el fin de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, en cumplimiento de la normatividad vigente.



	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022	M-01TH VERSION 1	

1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Plantear el plan estratégico de talento humano, para fortalecer las competencias de los servidores públicos.
- Disponer de una herramienta que permita determinar las acciones que han de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados con la Gestión del talento humano.
- Articular el proceso de talento humano, con todo el plan estratégico de la entidad.

2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 48, 54, 123 y 125.
- Artículos 53 y 54 de la Constitución Política de Colombia de 1991, en los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1295 de 1994, por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, el cual en su artículo 33 establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.
- Ley 1712 de 2014, en la cual se crea la Ley de transparencia y del derecho al acceso a la información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998, reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998, Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas

	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022	M-01TH VERSION 1	

- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Decreto 2929 de 2005 – Reglamenta el Decreto Ley 775 de 2005. Se establecen los principios básicos de capacitación y el cumplimiento de los deberes de capacitación.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 815 de 2018, único reglamentario del sector de la función pública, por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos.

El proceso de planificación se desarrolla en 4 fases.


3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La estructura actual del Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Cúcuta, está soportada en los macro procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación. De igual manera se tienen dos líneas de trabajo misionales, una las actividades de recreación y deporte y por otro lado las actividades de gestión de escenarios recreativos y deportivos, ambas apoyadas por unas actividades administrativas.

Se establece igualmente un esquema de organización de trabajo cimentado bajo los requisitos la norma técnica de calidad, ISO 9001:2015, norma bajo la cual la entidad se encuentra certificado por el ICONTEC.

4. MANUALES DE FUNCIONES, COMPETENCIAS Y REQUISITOS LABORALES.

Se cuenta con manual de funciones debidamente aprobado mediante Resolución 026 del 2020, “*Por medio de la cual se ajusta el manual de funciones, requisitos y competencias laborales del Instituto municipal para la recreación y el deporte*”, igualmente mediante la resolución 089 del 2020, “*Por medio del cual se adopta el decreto 989 del 2020 y se incorpora al manual de funciones del IMRD las disposiciones que el mismo trae consigo referente al cargo auditor de control interno o quien haga sus veces*”, elaborado conforme a las guías del Departamento Administrativo de la Función Pública.

	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022	M-01TH VERSION 1	

La entidad cuenta con siete (7) cargos de la siguiente manera, tres de nivel directivo, un asesor de control interno, dos auxiliares administrativos y una secretaria.

5. PLANES DE APOYO AL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.

5.1 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS.

Este plan de previsión de recursos tiene como objetivo, formular los lineamientos para la previsión de talento humano del IMRD, con el fin de mejorar el desempeño de la entidad mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en coherencia con los principios de la función pública.

Para el caso del IMRD se indica el presupuesto y los rubros que tienen como objetivo financiar el proceso de talento humano. Ver Documento de Plan de previsión de recursos.

Nota: Ver el plan anual de previsión de recursos.


5.2. PLAN ANUAL DE VACANTES.

El Plan Anual de Vacantes puede considerarse como un instrumento técnico de ordenación y planificación para la entidad que le permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. Se deben establecer cuáles son los cargos vacantes en la actualidad, y prever cuáles serán las vacantes que se van a generar en el año, de acuerdo con las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

La entidad territorial en caso de tener cargos en vacancia definitiva será provistos mediante concurso. En concordancia con el acuerdo 1356 de 2016 de la CNSC.

La entidad actualmente no requiere comprometer recursos para llevar a cabo ningún proceso de asignación de personal a puestos de trabajo, distinto al ya existente en la nómina del personal.

Las vacancias temporales originadas por novedades normales del personal, tales como vacaciones, permisos, compensatorios, etc. son atendidas con el

	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022	M-01TH VERSION 1	

Mismo personal de la entidad con el fin de no afectar la prestación de los servicios.

Se utiliza la figura de la delegación de funciones o encargo del puesto mientras se subsana la novedad en el personal.

Actualmente en la entidad, se tienen tres cargos en carrera administrativa, de los cuales uno está por vinculación de provisionalidad.

Nota: Ver el plan anual de vacantes.

5.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES.

El plan institucional de capacitación de la IMRD se fundamenta en la metodología establecida por la función pública y por la ESAP para su formulación siendo está enfocada en la resolución de conflictos o situaciones problemáticas a nivel administrativo o misional, denominados proyectos de aprendizaje en equipo. El plan institucional de capacitación se encuentra como procedimiento vinculado al proceso de talento humano y de igualmente este da cobertura a temáticas como:

- Gestión de calidad
- MIPG
- Seguridad y Salud en el trabajo.
- Temáticas administrativas.


El plan de capacitación se elabora y se publica a inicio de año y deberá tener un seguimiento semestral verificando su impacto, eficacia, eficiencia sobre los objetivos planteados y Cobertura en el personal administrativo, operativo, asistencial entre otros.

Para la presente vigencia 2022 el plan de capacitaciones tendrá un alto nivel de actividades en medio virtual, asegurando el cumplimiento del mismo y en buscando mantener el distanciamiento social.

Nota: Ver el plan institucional de Capacitaciones.

5.4 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

A pesar que la situación de Pandemia Covid-19 limita algunas estrategias de talleres, actividades grupales entre otras, tanto laborales como familiares, el plan de bienestar e incentivos continuará en su aplicación y procesos de fortalecimiento para su aplicación, este se fundamenta en metodologías

	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022	M-01TH VERSION 1	

Sugeridas por la función pública para mejorar y potencializar el clima laboral, motivación y el ambiente de trabajo adecuado por parte de los funcionarios.

Se espera que la entidad brinde alianzas estratégicas con cajas de compensación, ARL, ESAP y con otras entidades del sector público y privado para poder encontrar evidencias estratégicas en las actividades de Bienestar e incentivos, igualmente estas actividades buscan mejorar las condiciones sociales y laborales que tienen los trabajadores al interior del IMRD, dando en muchas de estas actividades cobertura a los familiares de nuestros funcionarios, igualmente esta plan deberá tener seguimiento y evaluaciones a cortes semestral. También se recuerda que este plan se encuentra vinculado procedimental y documental al sistema integrado de gestión.

Nota: Ver plan de bienestar e incentivos laborales.

5.5 PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

En Cumplimiento a la normatividad legal aplicable, el compromiso del IMRD es seguir implementado un SG-SST. El reto para el año 2022 es avanzar en la consolidación del sistema de gestión, buscando prevenir la materialización de riesgos ocupacionales a nuestro personal, optimizando procedimientos seguros y controles exitosos.

Nota: Ver plan de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.



5.6 MONITOREO Y SEGUIMIENTO AL SIGEP.

Durante el año 2021 se continuo con el proceso de cargue de datos, información y soportes en esta plataforma de los funcionarios de la entidad, de tal manera durante la vigencia 2022 se continuará el proceso de fortalecer esta información, y el cargue oportuno de la declaración de bienes de rentas de los servidores públicos.

Se deberá hacer un seguimiento de cumplimiento semestral de la información publicada.

5.7 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Para la vigencia 2022, El IMRD, continuará con el cumplimiento de mejora interna como lo son las evaluaciones del desempeño, según el Acuerdo 617 del 2018, según los mecanismos dispuestos para tal fin.

	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022	M-01TH VERSION 1	

5.8 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.

En la medida que la entidad se encuentra certificada con normas de calidad ISO 9001:2015, se cuenta con los procedimientos establecidos, para las inducciones y reinducciones, las cuales son revisadas por auditoria interna, auditoria de externa de ICONTEC, FURAG, y otras instancias, lo cual asegura un cumplimiento y verificación adecuada de las mismas.

Aunque la rotación de personal de nómina del personal es baja se tiene previsto realizar por lo menos una reinducción por lo menos una vez al año, la cual se podrá hacer extensiva a personal contratista, los cuales aportan al cumplimiento de metas institucionales.

Nota: Ver procedimiento de inducción y reinducción

5.9 MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL



En la vigencia 2021 se realizó la medición de clima laboral, las cuales están sugeridas con una frecuencia de cada dos años, este análisis permitió.

- Perfeccionar el plan de capacitaciones
- Perfeccionar el plan de bienestar e incentivos
- Unificar actividades con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Brindar apoyo en el cumplimiento de planes de mejora de las políticas de talento humano del MIPG

Para el año 2022 se espera seguir mejorando e implementando estrategias que ayuden a seguir mejorando el clima laboral.

5.10 DILIGENCIAMIENTO DEL FORMATO DE LA FUNCION PUBLICA CONFLICTO DE INTERESES

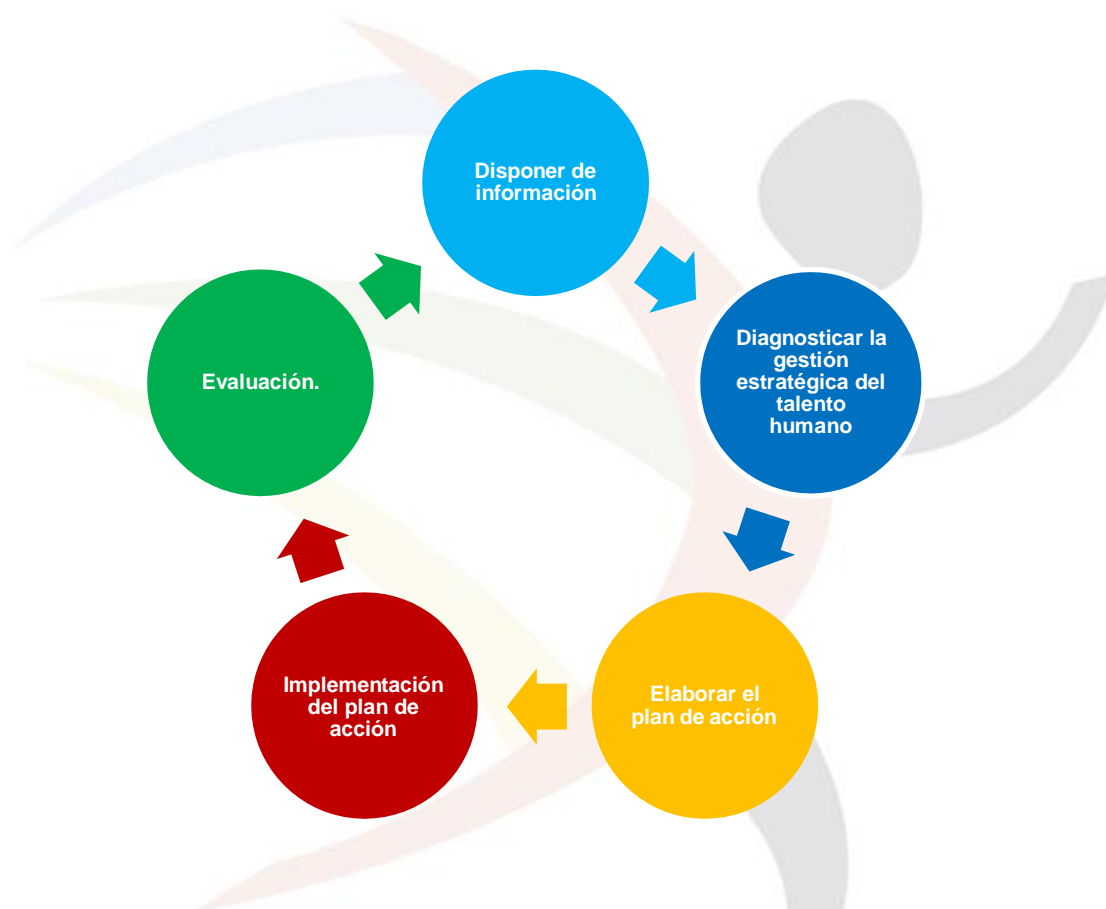
Para la vigencia 2022 se empezó a implementar en los funcionarios y contratistas del IMRD, la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios a través del aplicativo por la integridad pública según ley 2013 de 2019.

	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022	M-01TH VERSION 1	



6. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Los anteriores puntos se establecen como planes para la vigencia 2021 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional, por medio del presente plan estratégico de talento humano, se integran o establecen los lineamientos de trabajo para los anteriores planes o actividades de trabajo.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrado el Instituto debe desarrollar las cinco etapas.



1. Disponer de información: Contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.
2. Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano: Un paso fundamental es diagnosticar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en el IMRD.
3. Elaborar el plan de acción: Una vez identificado el nivel de madurez en el que está ubicada la entidad, se diseñan los planes.
4. Implementación plan de acción: Con el objetivo de obtener resultados se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).

	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022	M-01TH VERSION 1	

5. Evaluación la Gestión: El Jefe de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por el instituto, con el ánimo de identificar los avances alcanzados en la implementación.

7. ESTRATEGIAS GLOBALES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.

Con la finalidad de llevar a buen término a todas las actividades plantean en el presente documento y en los respectivos planes de apoyo se plantean las siguientes estrategias de gestión

- a) Buscar apoyo por parte de entes relacionados con la entidad para ejecutar algunas actividades tales como: ARL, Caja de Compensación, ESAP, entre otras.
- b) Realizar seguimientos semestrales por medio del comité institucional de gestión y desempeño.
- c) Delegando las responsabilidades operativas o técnicas en contratistas idóneos para su ejecución
- d) Realizar un óptimo manejo del presupuesto asignado para el talento humano de la entidad.

8. SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO

Para garantizar un mejor resultado en la definición y ejecución de las acciones de los Planes y en el cumplimiento de los criterios de articulación entre componentes, coherencia con los planes y programas generales de la entidad y la cultura organizacional y coordinación entre los agentes involucrados, se abordará como práctica permanente, el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano. El seguimiento se entiende como las acciones realizadas durante la Implementación de los Planes con miras a monitorear su avance y a introducir los correctivos necesarios, de manera que al finalizar la intervención se logren los objetivos propuestos.

La evaluación se orienta a valorar y analizar los resultados y efectos de la gestión adelantada, identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de gestión de recursos humanos.

Las actividades de seguimiento, monitoreo y evaluación serán las siguientes:

- Comité institucional de gestión y desempeño.
- Análisis del Vigía ocupacional.
- Indicadores de gestión del proceso de Talento Humano y de la gerencia.
- Resultado de las evaluaciones de desempeño laboral.