

2019

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA



Gestión Humana y Desarrollo Organizacional
Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia
01/01/2019

TABLA DE CONTENIDO

PROPÓSITO DEL PLAN.....	3
ESTRUCTURA DEL PLAN	3
1. MARCO CONCEPTUAL	4
2. MARCO LEGAL.....	5
3. OBJETIVO GENERAL	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA.....	9
MISIÓN	9
VISIÓN.....	9
POLÍTICA DE CALIDAD.....	9
VALORES ÉTICOS	10
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	10
5. DIAGNÓSTICO	11
DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.	11
RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.	12
6. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	14
Líneas Estrategias de Talento Humano 2019.	18
Estrategia de Vinculación.....	18
Estrategia de Programa de Bienestar Laboral y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	18
Plan de Incentivos.....	21
Estrategia Plan Institucional de Capacitación.....	21
Estrategia de evaluación del desempeño.....	21
Estrategia de Gestión de la información	21
Estrategia en el Procedimiento de Retiro.	22
7. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	22
8. REGISTRO.....	22
9. PROCESOS QUE HACEN PARTE INTEGRAL DEL PLAN ESTRATÉGICO	23

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Talento Humano 2019 del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia se formuló como una herramienta orientadora y facilitadora de la Administración del Talento Humano en la Institución, donde se encontraran estrategias, objetivos, actividades y los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo y Administración de Personal; orientados a incrementar la calidad de vida, ampliar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente aprovechamiento del activo más valioso con que cuenta la Institución; los seres humanos, en función de los objetivos institucionales, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Instituto.

En el Plan se establece dentro de un marco legal, los objetivos, la misión, visión, los principios y valores corporativos lo que permite enmarcar el Plan Estratégico del Talento Humano acorde a los lineamientos estratégicos Institucionales.

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano se realizó un diagnóstico interno, el cual tuvo tres fuente principales de información; la herramienta de autodiagnóstico de MIPG, medición de clima organizacional 2018 y encuestas de identificación de necesidades de Bienestar Laboral y Capacitaciones. Con base en este diagnóstico se identificaron tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano, se define la misión, visión, la política de talento humano, se establecen el plan anual de vacantes, el plan de previsión de recursos Humanos, el plan de bienestar e incentivos, el Plan de Capacitaciones y el Plan anual de seguridad y salud en el trabajo.





PROPÓSITO DEL PLAN

Favorecer el Desarrollo Humano e Integral de los Servidores Públicos del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, mediante programas de capacitación, formación y bienestar laboral, incentivos y administración del talento humano, con el fin de fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, así como, fortalecer la cultura de prevención, protección y promoción de la salud en el trabajo.

ESTRUCTURA DEL PLAN

Dando cumplimiento 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 1072 de 2015, Decreto 1499 de 2017, entre otros, el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia adopta el Plan Estratégico del Talento Humano, con el objetivo de trazar las directrices educativas, de bienestar laboral, de administración de personal y formular los programas a desarrollar durante la vigencia de 2019.

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

- 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 Projectados



1. MARCO CONCEPTUAL

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. Así mismo, el Decreto 612 de 2018 ordenó que todas las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar todos los planes institucionales y estratégicos y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

Es así, como MIPG se convierte en un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. La dimensión del Talento Humano, se identifica como el corazón del modelo; lo que hace que sea muy importante adelantar una Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), donde se busca enaltecer al servidor público y su valor, teniendo como base que son los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas, con lo que se espera alcanzar la mayor eficiencia de la administración pública. Para lo cual, es fundamental que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador, motivante y competidor frente al sector privado, además, debe propiciar las condiciones para construir un sector más sólido y competitivo, que logre la satisfacción del ciudadano y que, por ende, contribuya a incrementar su confianza en el Estado. Esto requiere del compromiso permanente de los servidores públicos, pero, sobre todo, de una alineación con las políticas y directrices en cada una de las áreas de Talento Humano (TH) y las actividades propias de su gestión para que haya un enfoque claro y unificado que permita lograr los propósitos planeados.

Lo anterior se puede alcanzar, desarrollando programas con los Servidores Públicos, tales como; Plan de formación y capacitación, Plan de bienestar laboral e incentivos, Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, con los cuales se buscará garantizar el mejoramiento continuo de las competencias laborales, alcanzar la felicidad y satisfacción de los servidores con las funciones realizadas, preservar e incrementar el mérito, fortalecer la cultura de prevención, protección y promoción de la salud en el trabajo.

Con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017, cuyo principal enfoque es



incrementar y mejorar las capacidades del Servidor Público y de acuerdo a lo identificado en la encuesta de necesidades de formación y capacitación, se estructuró el Plan de Capacitaciones del Instituto de cultura y Patrimonio de Antioquia para el 2019.

El Bienestar Laboral de los funcionario Públicos se puede entender primordialmente como la búsqueda de la calidad de su vida en general, que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano.

2. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión Humana del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia 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 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.	Certificación de Bono Pensional
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
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. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional





Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
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
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
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
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
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar





Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
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
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 normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
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



Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
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 de
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.

Fuente: Tomado parcialmente del Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2018. Departamento Administrativo de la Función Pública

3. OBJETIVO GENERAL

Establecer las acciones requeridas para fortalecer las etapas del ciclo de vida laboral de cada uno de los servidores públicos del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, buscando incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar actividades de capacitación, formación, entrenamiento, inducción y reinducción que permitan afianzar las competencias técnicas y habilidades personales de los Servidores Públicos del Instituto, con base en las necesidades identificadas, para alcanzar un óptimo desempeño.
- 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 estrategias 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 direccionándolo a la cultura del servicio, 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.

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA

MISIÓN

Somos el motor del desarrollo cultural en el departamento de Antioquia, que basados en los principios de legalidad y transparencia, y desde la construcción, implementación y articulación participativa de políticas públicas culturales, fomentamos el diálogo, el reconocimiento y la visibilización de la diversidad cultural, generando oportunidades para el conocimiento y la dignificación del ser humano.

VISIÓN

Seremos en el 2020, generadores de un modelo ético y político de gestión pública para el fomento y el desarrollo de procesos culturales sostenibles, dinamizador de transformaciones individuales y sociales, acogido y valorado por las comunidades y los diferentes actores.

POLÍTICA DE CALIDAD

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, está comprometido con la gestión transparente, efectiva y participativa del fomento de las culturas en Antioquia, soportados en personal competente y dedicados a impulsar la generación de oportunidades que dignifiquen el quehacer cultural y el reconocimiento a la labor de los gestores y creadores, para posibilitar el desarrollo cultural integral del Departamento con enfoque diferencial.



VALORES ÉTICOS

VALOR	SIGNIFICADO
Respeto	Aceptar el derecho de los demás a su propia forma de pensar, sentir y actuar se conoce como respeto, y esta cualidad exige proceder de acuerdo con las condiciones y circunstancias de cada persona, siempre partiendo de la consideración y valoración de la dignidad del ser humano.
Transparencia	La transparencia invita a: Manejar de manera correcta, limpia y adecuada todas las actividades Velar por la correcta implementación de los procedimientos de la Entidad garantizar la accesibilidad a la información Permitir la participación de las veedurías ciudadanas Pensar y actuar con la verdad, y con fidelidad al objeto social del Instituto Evitar las desviaciones y asegurar el buen funcionamiento de los servicios
Responsabilidad	Los servidores públicos del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia son comprometidos con los actos propios e institucionales; tienen la capacidad para reconocer y hacerse cargo de las consecuencias de sus actos; y mantienen una actitud responsable ante sí mismos, con los demás y con la naturaleza. La responsabilidad contribuye a un clima laboral óptimo en el Instituto y a la toma adecuada de decisiones para el ejercicio de la función constitucional.
Servicio	Acompañar, considerar, comprender y ayudar a los diferentes usuarios, y expresar siempre con claridad y capacidad de orientación a quien lo necesite, hace parte de la vocación de servicio que caracteriza al funcionario del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia. Este valor se constituye como un apoyo oportuno, solidario, eficaz y adecuado para permitirle al grupo interno de trabajo alcanzar resultados exitosos, eficientes, pedagógicos y respetuosos con las comunidades.
Trabajo en Equipo	La colaboración mutua y solidaria en la realización del trabajo facilita y reconoce el aporte de cada integrante del Instituto, y permite la distribución equitativa de las cargas laborales entre todos los integrantes del grupo. El trabajo en equipo de varias personas no solo contribuye con el desarrollo en comunidad, sino que se relaciona con la interdisciplinariedad, la cooperación, la coordinación y la colaboración, convirtiéndose en una herramienta de diálogo y construcción colectiva.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Para el cumplimiento de sus funciones el Instituto posee una planta global, conformada por 51 cargos, de los cuales 47 se encuentran provistos y 4 se encuentran vacantes.



PLANTA DE CARGOS INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA	
Planta de Cargos Aprobada	51
Empleados en Carrera Administrativa	40
Libre Nombramiento	10
Periodo Fijo	1

Por tipo de vinculación observamos que el 80% corresponden a carrera administrativa y provisionalidad, el 17% a Libre Nombramiento y Remoción y el 3% en Periodo fijo, como se observa en la tabla a continuación:

OCUPACIÓN ACTUAL PLANTA DE CARGOS	47
Empleados en Carrera Administrativa	19
Empleados en Provisionalidad	19
Libre Nombramiento	8
Periodo Fijo	1

En cuanto al género encontramos que la mayoría de funcionarios actualmente vinculados en el Instituto son hombres con el 64% y el 36% corresponde a mujeres.

A los servidores públicos del Instituto en materia de administración de personal, régimen salarial y prestacional, les aplican las disposiciones generales que regulan a los empleados públicos de la rama ejecutiva del orden nacional.

5. DIAGNÓSTICO

DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

Una de las herramientas adoptadas para realizar el diagnóstico del proceso de Gestión Humana, fue la Matriz de autodiagnóstico diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cual se identifican las rutas que se deben trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema.

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que el área de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH,



se evidencia una calificación de 48.6 sobre un total de 100.

En relación a las variables que incidieron en el resultado y las cuales se deben intervenir de manera prioritaria encontramos la de la felicidad, el crecimiento y el Análisis de datos, como se refleja en la siguiente tabla.



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	50	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	56
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	47
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	46
		- Ruta para generar innovación con pasión	51
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	50	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	47
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	50
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	47
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	54
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	62	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	64
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	60
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	51	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	50
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	53
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	39	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	39

RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

La medición de Clima Organizacional busca identificar los diferentes aspectos que hacen parte del clima laboral del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia - ICPA y proponer las acciones de intervenciones



necesarias para la mejora de las condiciones halladas.

El Clima Organizacional comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades. El clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño. Relacionado con el clima organizacional, los factores internos y externos de la organización afectan el desempeño de los integrantes de la empresa. Esto es así porque las características del medio de trabajo que son percibidas por los trabajadores de forma directa o indirecta influyendo en cierto modo en su comportamiento y rendimiento en el trabajo. A continuación un resumen de los resultados de la medición 2018:

Variables	Administrativa ICPA	Administrativa CIS	Dirección	Patrimonio	Planeación	CIS	ICPA
Cantidad de personas por área	14	6	5	22	8	15	40
1. Liderazgo	2,88	3,33	3,10	3,41	3,72	3,30	2,32
1.1. Dirección	3,07	3,50	3,00	3,55	3,75	3,47	2,35
1.2. Estímulo de la excelencia	2,07	2,33	2,40	3,55	3,38	2,67	1,98
1.3. Estímulo del trabajo en equipo	3,64	4,17	4,00	3,64	3,75	3,87	2,75
1.4. Solución de conflictos	2,71	3,33	3,00	2,91	4,00	3,20	2,20
2. Motivación	2,73	3,04	3,65	3,14	3,56	3,28	2,26
2.1. Realización personal	3,50	3,67	3,80	3,68	4,00	3,87	2,68
2.2. Reconocimiento a la aportación	1,64	2,17	3,20	2,41	3,00	2,53	1,65
2.3. Responsabilidad	2,36	2,33	3,20	2,45	3,13	2,67	1,95
2.4. Adecuación de las condiciones de trabajo	3,43	4,00	4,40	4,00	4,13	4,07	2,75
Variables	Administrativa ICPA	Administrativa CIS	Dirección	Patrimonio	Planeación	CIS	ICPA
3. Reciprocidad	2,79	3,33	3,50	3,03	3,38	3,27	2,31
3.1. Aplicación al trabajo	2,86	3,33	3,00	3,50	3,75	3,67	2,35
3.2. Cuidado del patrimonio institucional	3,21	3,33	4,20	2,91	3,38	3,27	2,53
3.3. Retribución	2,71	3,17	3,60	3,00	3,50	3,27	2,30
3.4. Equidad	2,36	3,50	3,20	2,73	2,88	2,87	2,08
4. Participación	2,88	3,50	3,00	3,07	3,31	3,28	2,24
4.2. Compatibilización de intereses	3,86	4,50	3,20	3,50	3,88	4,00	2,75
4.3. Intercambio de información	2,43	3,33	3,20	2,95	2,88	2,87	2,08
4.4. Involucramiento en el cambio	2,50	3,00	2,60	2,82	3,38	3,07	1,98
4.1. Compromiso por la productividad	2,71	3,17	3,00	3,00	3,13	3,20	2,15



6. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

El Plan Estratégico de Gestión Humana del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia se plantea con base en el ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

Este plan se orienta a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en la evaluación de Clima Organizacional, 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.

Dentro del Plan, se establecieron como punto de partida cada una de las dimensiones establecidas en MIPG, las cuales se trabajaran con una o varias actividades en cada uno de los planes señalados anteriormente.

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Ruta	Variable	Actividades	Proceso
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	SGSST
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	SGSST
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones del Instituto.	
	Equilibrio de vida	Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos deportivos, actividades que fomenten la integración y el bienestar.	Bienestar / SGSST
		Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.	Bienestar
		Actualizar el Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso.	Vinculación
		Solicitar a las asociaciones respectivas, hojas de vida de diferentes grupos étnicos, con el fin de incluirlas en los procesos de selección que adelante la Entidad.	Vinculación

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Ruta	Variable	Actividades	Proceso
	Salario emocional	Ajustar la estrategia de salario emocional y divulgación de la misma.	Bienestar
		Programar ejercicios dirigidos - Actividad física.	Bienestar / SGSST
		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.	SGSST
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	Bienestar
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Bienestar
		Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	Bienestar
		Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC 2019.	PIC
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o Programa Estado Joven.	Pasantes
		Analizar la información trimestral acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro
	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.
Implementar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.			EDL
Promover la construcción de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación de 85 puntos o menos.			EDL
	Bienestar del talento	Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad y desarrollar propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción.	PIC

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Ruta	Variable	Actividades	Proceso
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma.	PIC
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional e incluirlas en el PIC.	PIC
		Promover actividades para la conmemoración del Día del Servidor Público	Bienestar
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro
	Liderazgo en valores	Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad.	Bienestar
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con Integración cultural y Buen Gobierno e incluirlas en el PIC.	PIC
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Función Pública.	Vinculación
		Coordinar actividades semestrales para Pre pensionados con la Caja de Compensación.	Bienestar
		Generar conjuntamente con la Caja de Compensación y la ARL, una estrategia 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 en finalización de la planta temporal.	Bienestar - Retiro
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	EDL

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Ruta	Variable	Actividades	Proceso
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: Planificación, desarrollo territorial y nacional, Relevancia internacional, Contratación Pública, Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información.	PIC
		Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.	PIC
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Función Pública.	Retiro
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Talento Humano
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Nómina
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Talento Humano
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Vinculación y Permanencia
		Expedir y apropiar mediante acto administrativo del sistema propio de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.	EDL
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	Comités
RUTA DE LA INFORMACIÓN	Entendiendo personas a	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	SIGEP
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina.	Vinculación / Nómina

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Ruta	Variable	Actividades	Proceso
Conociendo el talento	través del uso de los datos	Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Vinculación y Permanencia
		Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana.	Talento Humano

Fuente: Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2018. Departamento Administrativo de la Función Pública – Adaptado.

Líneas Estrategias de Talento Humano 2019.

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

Estrategia de Vinculación.

Para garantizar el cumplimiento de los fines esenciales del Estado, establecidos en el artículo 2 de la Constitución Nacional, se instauraron procesos y herramientas de selección que permitan vincular funcionarios idóneos y que se puedan alinear con los objetivos Institucionales. Dado lo anterior, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, con el fin de ofrecer el personal competente en cada una de las dependencias del Instituto.

Estrategia de Programa de Bienestar Laboral y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El programa de Bienestar Laboral y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2019, tuvo como base para su fundamentación los resultados obtenidos en la cuenta de necesidades de Bienestar, Medición de Clima Organizacional, exámenes médicos y recomendaciones de la ARL.

Se realizó énfasis en las actividades que permitirán incrementar la calificación en cada una de las dimensiones de MIPG:

- Realizar programas que permitan mejorar la calidad de vida los



funcionarios, tales como; programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico y prevención del riesgo (exámenes médicos). Buscando mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

- **Horario Flexible:** modalidad caracterizada por el ofrecimiento al funcionario de una pluralidad de horarios, de entre los cuales el empleado elige libremente el que más le convenga. Dicho horario se convierte desde entonces en obligatorio para él.

La posibilidad de que la jornada de trabajo se adapte a los trabajadores y a sus necesidades tanto profesionales como personales, y que éstos puedan decidir sus horarios de entrada y salida (en la mayoría de ocasiones dentro de unos límites establecidos), tiene numerosas ventajas tanto para el trabajador como para la organización:

- ✓ Los horarios flexibles son una de las principales políticas de las áreas de Gestión Humana que fomentan y facilitan la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.
- ✓ Reducen el ausentismo laboral.
- ✓ Mejoran el clima laboral y la satisfacción de los empleados con su Institución
- ✓ Algunos estudios demuestran que aumenta la productividad y favorece la retención del talento.

En la legislación la posibilidad de establecer horarios flexibles para los empleados públicos, está contemplada en el Decreto 648 de 2017;

Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos. *Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.*

- **Teletrabajo:** en Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como: "Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un





sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

El Teletrabajo ofrece los siguientes beneficios:

- ✓ Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.
- ✓ Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas.
- ✓ Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.
- ✓ Aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo.
- ✓ Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo, con la integración de los últimos avances de la tecnología y nuevas formas de trabajar.
- ✓ Ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina.
- ✓ Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico.
- ✓ Mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización.

En la legislación la posibilidad de establecer horarios flexibles para los empleados públicos, está contemplada en el Decreto 648 de 2017;

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. *Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen."*



- Reconocimiento: contar con planeas y actividades que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.

Plan de Incentivos.

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

Con el Plan Institucional de Capacitación se busca fortalecer las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de Función Pública, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de la encuesta de necesidades de capacitación y los resultados de la medición de clima organizacional.

Estrategia de evaluación del desempeño.

Se establecerán y analizarán los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85, como estrategia para el fortalecimiento integral del servidor. Así mismo, y como parte del Plan de incentivos se realizará un reconocimiento anual al funcionario con la mejor calificación.

Estrategia de Gestión de la información

En esta línea se busca analizar la información de los diferentes procedimientos de Gestión Humana, que permiten tener un control sobre la planta de cargos, salarios estadísticas presupuestales e información básica de los servidores, suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las



demás dependencias que lo requieran, con el objetivo de mejorar la calidad de la información.

Estrategia en el Procedimiento de Retiro.

Establecimiento de estrategias que le permitan a la Institución la identificación y el análisis de las causas de retiros de los Servidores de la Entidad.

7. EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Gestión Humana del Instituto de cultura y Patrimonio de Antioquia, se realizará a través de los indicadores diseñados para cada uno de los planes, los cuales hacen parte integral de este documento. Adicionalmente se llevaran a cabo las siguientes actividades para dar cuenta del avance del Plan Estratégico:

- Informes semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones del área.
- FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).

8. REGISTRO

Durante la ejecución del plan de capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo se deberán dejar los siguientes registros:

Registro de asistencia: este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades lo que permitirá llevar una estadística sobre el índice de participación.

Registro de la evaluación: aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo. Se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que participaron. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa.



9. PROCESOS QUE HACEN PARTE INTEGRAL DEL PLAN ESTRATÉGICO

ANEXO 1. Plan anual de vacantes

ANEXO 2. Plan de previsión de recursos Humanos

ANEXO 3. Plan de registro y seguimiento del SIGEP

Se encuentra en www.sigep.gov.co. El registro de la información en el SIGEP se monitorea constantemente. Cada vez que ingresa un nuevo funcionario debe alimentar la información. En el mes de marzo se les informa a todos los funcionarios que deben actualizar la información y la declaración de bienes y rentas.

ANEXO 4. Análisis de resultados de la evaluación de desempeño laboral.

ANEXO 5. Plan institucional de bienestar e incentivos.

El Plan de Bienestar para la vigencia 2019 estará enfocado a desarrollar actividades que proporcionen calidad de vida a los funcionarios, lo que a su vez propicie un clima laboral óptimo para alcanzar los objetivos Institucionales.

ANEXO 6. Plan de seguridad y salud en el Trabajo

ANEXO 7. Plan Institucional de Capacitación.

