PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA

**2020**

Gestión Humana y Desarrollo Organizacional

Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia



# INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Gestión Humana 2020 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 encontrarán 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, el recurso humano.

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 diagnostico interno, el cual tuvo tres fuentes 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 Proyectados

# 

# 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 con lo identificado en la encuesta de necesidades de formación y capacitación, se estructuro el Plan de Capacitaciones del Instituto de cultura y Patrimonio de Antioquia para el 2019.

El Bienestar Laboral de los funcionarios 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.

# 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 |
| 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 |
| 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 |
| 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. |
| Ley 1952 de 2019 | Expide el código general disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con derecho disciplinario |  |

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

# 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 condiciones para el mejoramiento 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.
* Proveer de manera oportuna las vacantes, para atender las funciones misionales y de apoyo del Instituto.
* 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 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.

# 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 como centro de integración cultural de todas las regiones del Departamento, canaliza los esfuerzos y recursos que requiere el sector cultural soportados en personal competente y dedicados para propender por un efectivo cubrimiento regional en la cultura, las artes, el conocimiento, la creación, el emprendimiento, la innovación, la valoración y conservación del patrimonio cultural y la generación y cumplimiento de las políticas públicas, se compromete con el mejoramiento continuo, la eficacia, eficiencia, efectividad, de su Modelo integrado de Planeación y Gestión; mediante el cumplimiento de los requisitos y necesidades que demanden sus clientes, contribuyendo así al logro de los fines esenciales del departamento y el estado.

## 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 49 provistos y 2 vacantes.

| **PLANTA DE CARGOS INSTITUO 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** | **49** |
| Empleados en Carrera Administrativa | 28 |
| Empleados en Provisionalidad | 11 |
| Libre Nombramiento | 9 |
| Periodo Fijo | 1 |

En cuanto al género encontramos que la mayoría de los 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.

# 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.

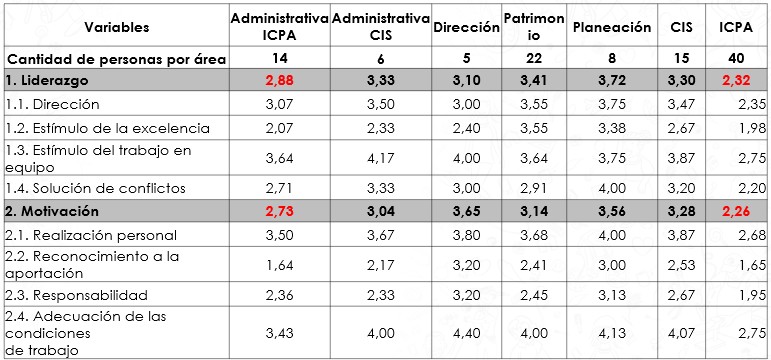
Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que el área de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 81 sobre un total de 100.

En relación con 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 servicio, como se refleja en la siguiente tabla.

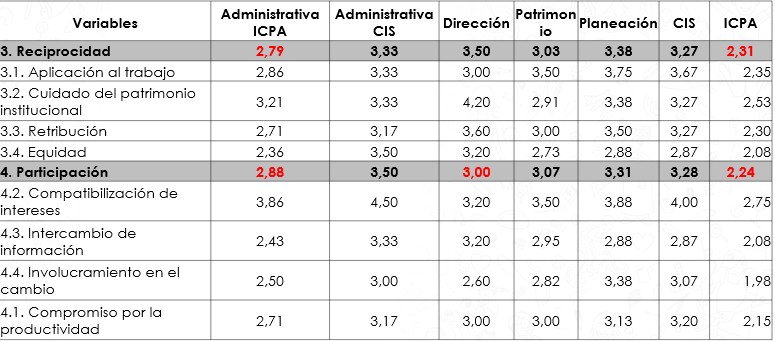
**RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.**

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:



El Objetivo de la medición del Clima Organizacional es “obtener INFORMACIÓN sobre lo que es VALIOSO para los servidores y la forma en cómo perciben al Departamento Administrativo de la Función pública”. Los resultados fueron los siguientes:



# 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 trabajarán 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 |
| 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. | PIC |
| 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 |
| 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 |
|  |  | 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**  **Conociendo el talento** | Entendiendo personas a través del uso de los datos | 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 |
| 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 2019. Departamento Administrativo de la Función Pública – Adaptado.

## Líneas Estrategias de Talento Humano 2020.

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 2020, tiene como base para su fundamentación los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de Bienestar, Medición de Clima Organizacional, exámenes médicos y recomendaciones de la ARL.

Se realiza con 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 las 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 especifico 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 estadísticos 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.

# 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 llevarán 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).

# 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.

# 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.](http://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 proporciones 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.

**JOHN JAIRO DUQUE GARCÍA OLGA LUCÍA GONZÁLEZ JIMENEZ**

Subdirector Administrativo y Financiero P.U -Líder de Gestión Humana y D.O