**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

**INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO**

**ENERO DE 2024**

**INTRODUCCIÓN**

*“El talento debe ser visto como el ingrediente más indispensable para el éxito, pero el éxito también depende de cómo se gestiona ese talento”.* **Allan Schweyer.**

El Plan Estratégico de Talento Humano para el Instituto de Cultura y Turismo, es una herramienta fundamental para el cumplimiento de la misión de la entidad, al igual que de sus objetivos y políticas, a través de la definición de líneas de acción que orientarán al mejoramiento continuo de cada proceso.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - *MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades identifiquen problemáticas, planeen, ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano*. Este modelo plantea como eje central el talento humano de las instituciones públicas y a través de la Dimensión de Talento Humano busca ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

*[[1]](#footnote-1)El mensaje detrás de este gran esfuerzo es muy claro: la buena administración pública pretende mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía y a los grupos de valor. Fortalecer MIPG, se traduce en un incremento de la confianza ciudadana en las entidades públicas y sus servidores, y no solo aumenta la gobernabilidad, sino también la legitimidad de nuestro aparato público. Significa también generar resultados con valores, mayor coordinación interinstitucional, servidores públicos comprometidos, un Estado con mayor presencia en el territorio, aumento de la capacidad institucional y un mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna.*

*El presente Plan Estratégico del Talento Humano, se formula en concordancia con los requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el firme compromiso de fomentar el sentido de pertenencia en nuestros funcionarios, el trabajo en equipo y el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.*

Este plan, inicia con la identificación de necesidades de los componentes (Bienestar, capacitación, SG-SST e incentivos, plan anual de vacantes, plan de previsión del Talento Humano, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP y medición, análisis y mejoramiento), continúa con la construcción del plan de acción de Talento Humano, y finaliza con el seguimiento y control de las actividades propuestas y aprobadas en los planes de acción.

La Secretaría General, en cada vigencia a través de este plan define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento del ciclo de vida del funcionario público como: ingreso – desarrollo – retiro; con el fin de contribuir con el cumplimiento de los objetivos del ICTM.

1. **PRINCIPIO BASE**

La construcción del Plan Estratégico de Talento Humano para el Instituto de Cultura y Turismo, parte desde la importancia que se le da al talento humano en las dimensiones establecidas en la operación del MIPG.

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.



Fuente: Función Pública 2017

La implementación de la estrategia requiere del diseño de una política de gestión estratégica del Talento Humano que plantee los objetivos y estrategias que permita promover y mejorar el entorno laboral y la calidad de vida de sus empleados. A continuación, se describe la política de gestión estratégica del Talento Humano para el Instituto de Cultura y Turismo de Manizales.

1. **MARCO LEGAL**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NORMATIVIDAD** | **DESCRIPCIÒN** | **PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA** |
| Decreto 1567 de 1998 | Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos. | Plan de Bienestar y Estímulos |
| 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” | Talento Humano |
| Acuerdo Nº 143 | Por medio del cual se adopta la estructura orgánica del Instituto de Cultura y Turismo de Manizales, se establece la nomenclatura, clasificación y escala salarial de cada uno de los empleos y se dictan otras disposiciones | Talento Humano |
| Decreto 1083 de 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. | Talento Humano |
| 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) |
| 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 Rama Ejecutiva colombiana. | Talento Humano |
| Acuerdo 617 de 2018 | Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba. | Talento Humano |
| Ley 1960 de 2019 | Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. | Talento Humano |

1. **ALCANCE**

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto de Cultura y Turismo de Manizales, comprende los componentes de bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, plan de previsión, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

Aplica para todos los servidores públicos del Instituto sin importar su vinculación, (carrera administrativa, período fijo, provisionales, Libre Nombramiento y Remoción), de forma sistémica, con el fin de detectar las necesidades, formular planes de acción y su posterior desarrollo, seguimiento y control de las actividades ejecutadas.

1. **OBJETIVO GENERAL**

Consolidar el proceso de Talento Humano por medio de estrategias que permitan a los funcionarios del Instituto, mejorar sus competencias, capacidades, habilidades y calidad de vida, en el marco del Plan de Acción Institucional.

**4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

* Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del ICTM y su desempeño laboral, generando espacios virtuales y presenciales de diversión e integración familiar, a través de programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y sus familias, y el modelo de cultura organizacional.
* Proveer de manera oportuna las vacantes a través de los procedimientos establecidos en la normatividad vigente y en la reglamentación interna, para atender las funciones misionales y de apoyo del ICTM.
* Monitorear el proceso de evaluación del desempeño de los funcionarios públicos del ICTM con relación al logro de sus metas y objetivos Institucionales, en el marco de sus funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público, generando acciones de retroalimentación y trabajo conjunto.
* Fortalecer las habilidades y competencias a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción.
* Generar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los funcionarios del ICTM, previniendo enfermedades y accidentes laborales, promoviendo hábitos de vida saludables y de autocuidado.
* Elevar los niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de las metas a través de reconocimientos – incentivos.

Así lo establece el marco de la política pública del empleo público.

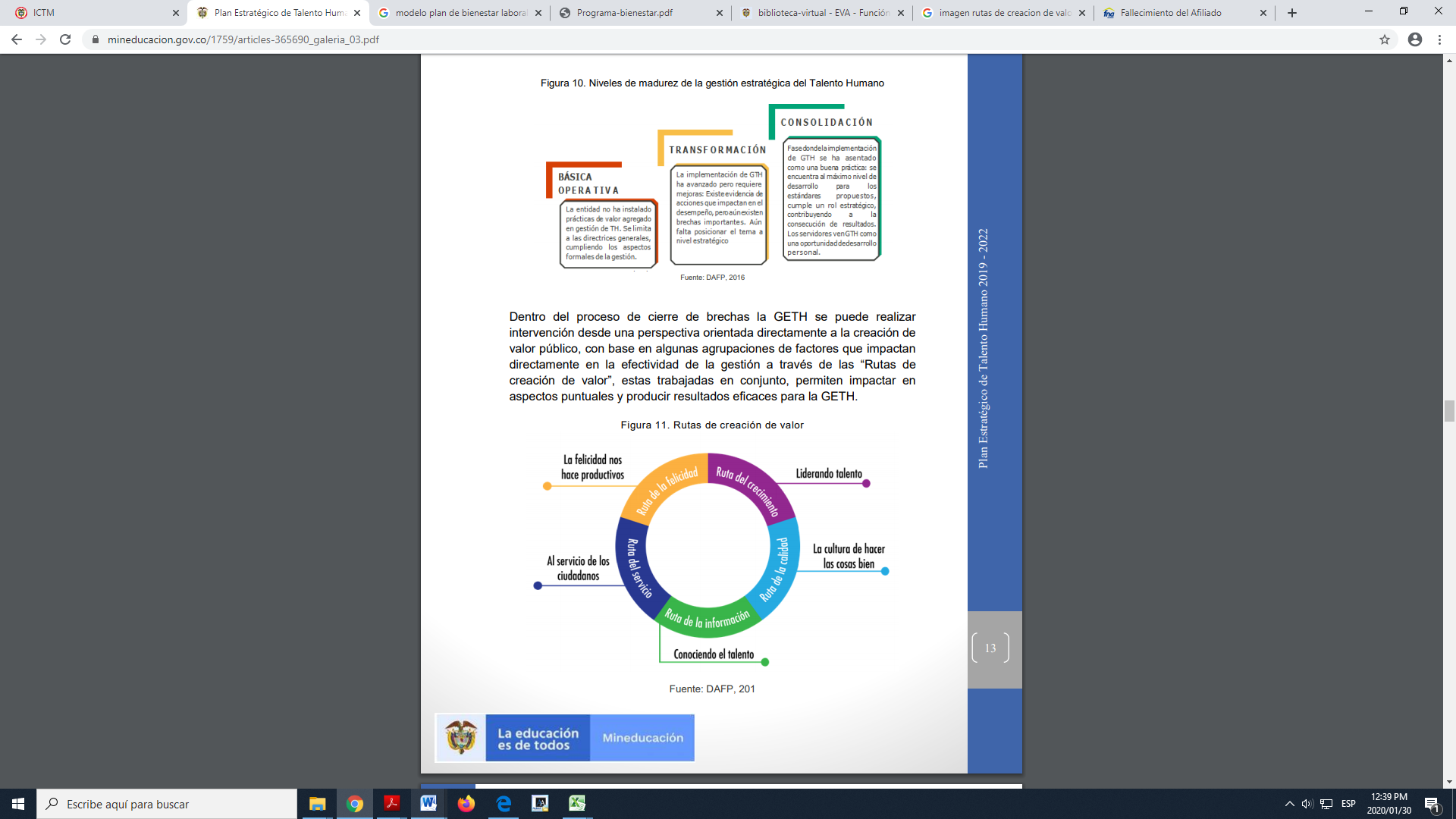


Este marco de política pública del empleo público, se fundamenta en los siguientes pilares:

* El mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
* Las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
* El desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad,
* La productividad, como la orientación permanente hacia el resultado.
* La gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.
* La integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.
* El diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

Para el cumplimiento de los pilares antes mencionados y de acuerdo a los propósitos del gobierno nacional, que es lograr que el empleo público de todas las entidades del estado sea más motivante, que los ciudadanos crean nuevamente en las instituciones a través de funcionarios públicos comprometidos, transparentes, competentes, dedicados, los cuales con su trabajo contribuyen al cumplimiento de la misión de la entidad.

Es importante para lograr los fines del estado, la creación de valor público en cada una de las entidades. El modelo integrado de planeación y gestión incluye en su manual operativo las Rutas de creación de valor, las cuales fortalecen el talento y las describe así:



“Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia” (MIPG, 2017)

Es necesario no solo para cualquier entidad pública, sino también para el Instituto de Cultura y Turismo fortalecer las rutas descritas en la gráfica, a través de implementación de planes de acción que contenga los parámetros y actividades a desarrollar en cada uno de los componentes del Talento Humano.

1. **CARATERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL**

De acuerdo con el modelo de MIPG es indispensable para las entidades, contar con información actualizada para desarrollar una gestión eficiente en Talento Humano.

La planta de empleos del Instituto de Cultura y Turismo de Manizales, es de (20) cargos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nivel** | **Número de cargos** | **Tipo de vinculación** |
| Directivos | 2 | Libre Nombramiento y Remoción. |
| Profesional | 1 | Período Fijo |
| 8 | Libre Nombramiento y Remoción. |
| 2 | Carrera Administrativa. |
| Técnico | 2 | Carrera Administrativa. |
| 1 | Libre Nombramiento y Remoción. |
| Asistencial | 3 | Libre Nombramiento y Remoción. |
| 1 | Carrera Administrativa. |
| **Total Cargos** | **20** |  |

De la planta de personal del ICTM, de los 20 cargos de la estructura de la entidad, (19) se encuentran provisto y (1) vacante.

De acuerdo con el estudio poblacional del Instituto de Cultura y Turismo de Manizales, la distribución por géneros de los empleos provistos por niveles jerárquicos, es equilibrada entre hombres y mujeres.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y NIVEL JERÁRQUICO** | | |
| **NIVEL** | **MUJERES** | **HOMBRES** |
| Directivo | 1 | 1 |
| Profesional | 6 | 5 |
| Técnico | 1 | 2 |
| Asistencial | 2 | 1 |
| **TOTAL** | 10 | 9 |

1. **DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

El Instituto de Cultura y Turismo de Manizales en el año 2023, realizo la medición de desempeño institucional a través de FURAG para la vigencia 2022, en la cual obtuvo un puntaje de 71.1; con relación a la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, que logró un puntaje de 58.3

De acuerdo con los resultados obtenidos en esta política y de acuerdo con el autodiagnóstico realizado de la vigencia anterior, se elabora el respectivo plan de acción, el cual se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

1. **MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.**

Para la vigencia 2022, se diseñó y aplicó encuesta a los funcionarios de la entidad, con el propósito de medir la forma en como los servidores de la entidad perciben el ambiente de trabajo. Dado lo anterior, para la vigencia actual (2024) se plantea la nueva medición del clima organizacional y la elaboración del respectivo plan de acción y las variables a intervenir, de acuerdo a los resultados obtenidos.

1. **PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO**

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Así:

**8.1 INGRESO**

*8.1.1 Plan Anual de Vacantes*

Es un instrumento que permite actualizar la información de los cargos vacantes del Instituto de Cultura y Turismo, de acuerdo a sus características, con el fin de programar la vacancia de forma que no se afecte el cumplimiento de las actividades y objetivos institucionales, o se generen recargas en las funciones que desempeña el personal que puedan afectar el clima laboral, el bienestar de los funcionarios o la calidad de los servicios prestados por la entidad.

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos según las siguientes características:

1. Proveer los empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia, a través del sistema de meritocracia.
2. La provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.

*8.1.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos*

El ICTM anualmente mediante el plan de previsión determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo con base en los estudios técnicos resultantes de los ejercicios de diseño organizacional.

*8.1.3 Inducción y reinducción*

A través del proceso de inducción se fortalecerá́ la integración de los funcionarios con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados por el ICTM en su Código de Integridad, así́ como la articulación con el Plan Estratégico Institucional.

1. **DESARROLLO**

*9.1 Plan Institucional de Capacitación PIC*

La estrategia de este plan estará́ enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño.

Además, la construcción anual de este plan tendrá como principal propósito la progresiva transferencia de conocimiento entre los servidores públicos como una propuesta de eficiencia y gestión del conocimiento.

*9.1.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo*

Partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano, se ha definido los siguientes componentes del SG-SST a intervenir:

1. *Revisión Procedimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo*
2. *Gestión de Higiene y Seguridad Industrial*
3. *Comitè paritario de seguridad y salud en el trabajo – copasst*
4. *Comité de Convivencia Laboral*
5. *Programa de inducción reinducción y capacitaciones a todos los funcionarios y contratistas.*
6. *Señalización*
7. *Programa de inspecciones*
8. *GESTION EN EMERGENCIAS- Actividades del plan de emergencias, intervenciones para disminuir la vulnerabilidad*
9. *PGIRS – Programa de Gestión Integral de Residuos Sólidos*
10. *Estilo de Vida Saludable*
11. *Seguridad Vial*
12. *Actividades de verificación del SG-SST*

*9.1.3 Plan de Bienestar e Incentivos*

La estrategia estará́ orientada a implementar un plan de desarrollo integral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del lCTM y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de una cultura organizacional deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

*9.1.4 Gestión del Desempeño*

El Instituto de Cultura y Turismo cuenta con un procedimiento para la valoración del desempeño dirigido a los cargos de carrera administrativa, mediante instrumento de evaluación; la cual está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los funcionarios en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de las competencias.

*9.1.5 Codigo de Integridad*

La Secretaría General en articulación con la profesional de protocolo implementaran actividades de socialización sobre el código integridad, conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

*9.1.6 Clima Organizacional y Cambio Cultural*

El ICTM pretende iniciar un proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio.

Con base en lo anterior, se adelantará el estudio de Clima Organizacional, el cual tendrá́ como objetivo medir la percepción de los funcionarios con respecto al ambiente laboral y poder generar acciones de intervención con respecto a los resultados de este.

*9.1.7 SIGEP*

La Secretaría General adelantará los procesos de alta, vinculación, desvinculación, sensibilización del talento humano para la actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, y situaciones administrativas de personal necesarias para tener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II).

* + 1. *NOMINA*

A través del aplicativo de nómina se garantiza la gestión del pago de los servidores de manera oportuna de las obligaciones salariales que tiene la entidad, administrando la información correspondiente a cada uno de los servidores.

1. **RETIRO**

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo socio-laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración. De esta manera, se pretende guiar al ex funcionario a enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida con el apoyo de la ARL Positiva, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

Adicionalmente, se desarrollarán entrevistas para conocer otras posibles razones del retiro de los funcionarios para fortalecer las estrategias de la etapa del desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, y generar mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia.

1. **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

La evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano, se realizará a través del seguimiento y evaluación de cada plan de acción, la medición de los indicadores del proceso Gestión Estratégica del Talento Humano y la remisión de los informes respectivos al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Proyecto: Natalia Valencia López-Técnico Administrativo Secretaría General

Revisó: Luisa Fernanda Mejía Giraldo-Secretaría General

1. Manual Operativo (2017). (Presidencia de la República, 2017) [↑](#footnote-ref-1)