

 Instituto Municipal para el Desarrollo Social y Económico de Palmira	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO
		311-19-20-03
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 1 de 17

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS GENERAL
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS
4. ALCANCE DEL DOCUMENTO
5. MARCO LEGAL
6. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
 - 6.1 POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ORIENTADA A LA CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO.
 - 6.2 PRINCIPIOS BASE DEL MODELO
 - 6.3 SUBCOMPONENTES DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
 - 6.4 RUTAS PARA CREAR VALOR PÚBLICO: METODOLOGÍA PARA PRIORIZAR ACCIONES
7. DIAGNOSTICO
8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO
9. CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS
10. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO
11. ESTRATEGIAS CLAVE
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO
		311-19-20-03
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 2 de 17

1. INTRODUCCIÓN

EL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO DE PALMIRA -IMDESEPAL En cumplimiento de sus objetivos estratégicos y en concordancia con lo que persigue el MIPG, el cual enmarca al Plan Estratégico de Talento Humano en este modelo como la dimensión más importante en las entidades y organizaciones, crea el plan como una herramienta de organización, estructuración y seguimiento de las actividades en el desarrollo de los procesos que hacen parte de la gestión.

2. OBJETIVO GENERAL

El plan estratégico de talento humano tiene como objetivo establecer las acciones pertinentes encaminadas a optimizar la calidad de vida de todos los funcionarios y sus familias a través de prácticas que permitan crear buen ambiente laboral, sentido de pertenencia, motivación y compromiso, en aras de lograr una mejora continua y la productividad institucional.

Así mismo, es importante fortalecer el componente de capacitación, siendo necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual la empresa cuenta con el Plan Institucional de Capacitación – PIC.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Establecer y ejecutar todas las acciones que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios y satisfacer sus necesidades.
- ✓ Desarrollar actividades que permitan bienestar y mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.
- ✓ Fortalecer las competencias, conocimientos, capacidades y habilidades de los funcionarios.
- ✓ Garantizar la seguridad y salud de los funcionarios.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO
		311-19-20-03
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 3 de 17

4. ALCANCE DEL DOCUMENTO

EL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO DE PALMIRA -IMDESEPAL, con el fin de ejecutar las acciones encaminadas al cumplimiento de los objetivos del plan estratégico de talento humano, integra los procesos de la entidad a este plan, y se apoya en los principios establecidos en el Plan Institucional de capacitación – PIC, en el Plan de Incentivos y en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, adoptados por la empresa.

5. MARCO LEGAL

- Dentro de la normatividad que implementa las actividades del Plan estratégico se encuentran las siguientes:
- Ley 909 de 2004 Congreso de Colombia Normas que regulan el empleo público Art. 1, 2, 5, 17, 19, 22, 23, 36,39,40,41
- 1993 Ley 100 Congreso de Colombia Definir las políticas laborales en Colombia (prestaciones sociales y pensiones)
- 1978 Decreto 1045 Presidencia de la República Prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales Art. 1, 8 - 10, 12, 14 - 18, 20, 22, 25, 28 – 31 - 33, 40, 45, 46,52
- 2006 Ley 1010 Congreso de la República Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- 2006 Ley 1064 Congreso de Colombia Normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo Art. 4, 5
- 2015 Decreto 1072 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Decreto único reglamentario del sector trabajo.
- 2015 Decreto 1083 Departamento Administrativo de la función pública Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del sector de Función Pública.
- 2018 Decreto 815 Departamento Administrativo de la función pública Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos Artículo 2.2.4.7 Artículo 2.2.4.8

 Instituto Municipal para el Desarrollo Social y Económico de Palmira	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO
		311-19-20-03
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 4 de 17

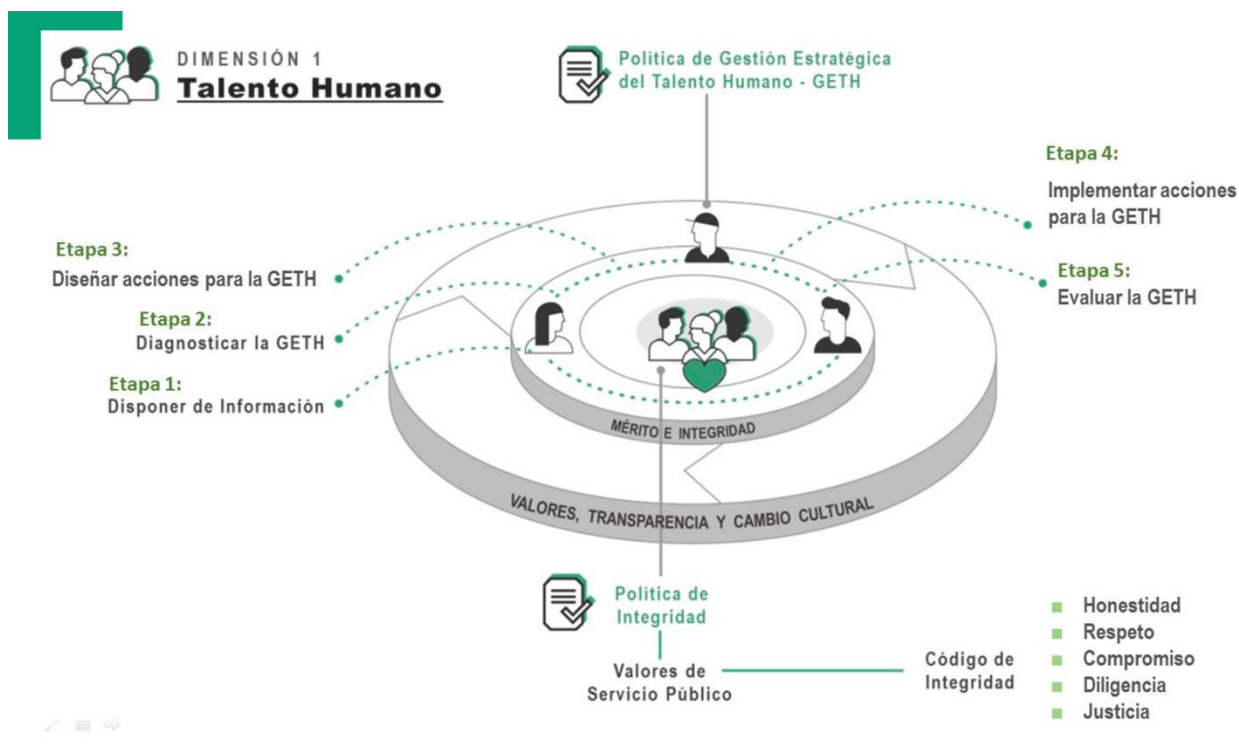
- 1979 Ley 9 Congreso de Colombia Código sanitario nacional - preservar conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones Art. 36 - 40, 80, 84 - 85, 91, 93 -94, 101 -102, 104, 111, 117, 125 - 128, 205
- 1979 Resolución 2400 Ministerio de trabajo y seguridad social Estatuto de Seguridad Disposiciones sobre vivienda higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo Art, 3, 4-16, 17 - 21, 29, 36 - 40, 42, 79 – 80, 83 -86, 88, 90, 91, 121, 125, 127, 203, 205, 207, 212, 213, 221-224, 226, 396
- 1992 Resolución 1075 Ministerio de trabajo y seguridad social Consumo sustancias – fomento de la prevención y el control de fármacos dependencia el alcoholismo y el tabaquismo Art, 1
- 1994 Decreto 1295 Ministerio de Gobierno de la República de Colombia Sistemas Riesgos – Organización y administración del sistema general de riesgos profesionales Art, 21, 22, 63
- 2007 Resolución 2346 Ministerio de la protección Social Exámenes – Evaluación medicas ocupacionales.
- 2007 Resolución 1401 Ministerio de la protección Social Investigación incidentes y Accidentes de trabajo.
- 2012 Ley 1562 Congreso de Colombia Sistema de Riesgos Laborales y otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- 2014 Decreto 1443 Presidencia de la Republica Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

6. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

6.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano orientada a la creación de valor público.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se orienta hacia la generación de valor público en la prestación de los servicios, mediante acciones que promuevan el desarrollo integral de las personas y fortalezcan la satisfacción de los servidores públicos, la productividad institucional y el bienestar de la ciudadanía. En este sentido, el valor público se constituye como el resultado directo de la calidad, oportunidad y efectividad con que se entregan los bienes y servicios bajo responsabilidad de la entidad.

 <p>Instituto Municipal para el Desarrollo Social y Económico de Palmira</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	CODIGO
		311-19-20-03
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 5 de 17



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

6.2 Principios base del Modelo

La gestión estratégica del talento humano se basa en los siguientes principios básicos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), tales como:

- Orientación a resultados,
- Articulación interinstitucional,
- Excelencia y calidad,
- Toma de decisiones basada en evidencia,
- Aprendizaje e innovación,
- Enaltecimiento del servidor público,
- Compromiso,
- Acompañamiento gradual,
- Estandarización, y
- Mejoramiento continuo.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO
		311-19-20-03
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 6 de 17

La estrategia se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, al reconocer al talento humano como el eje central de la gestión pública y el principal factor crítico de éxito para alcanzar los resultados institucionales. Así mismo, lo concibe como el activo más valioso de las organizaciones, esencial para dar respuesta efectiva a las necesidades y problemáticas de los ciudadanos.

La gestión estratégica del talento humano -GETH se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares:

- ✓ 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.

Soportada en estos pilares, la política de empleo público apunta a lograr cuatro objetivos básicos:

1. Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso.
2. Mayor productividad del Estado.
3. Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado.
4. Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

Para alcanzar estos objetivos, se propone un modelo de empleo público que se integre de manera estratégica con las políticas y acciones de gestión del talento humano, incorporando las cinco fases definidas, las cuales son:

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO
		311-19-20-03
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 7 de 17

- ✓ El diagnostico,
- ✓ La planeación estratégica,
- ✓ La ejecución,
- ✓ El seguimiento y control,
- ✓ Y el análisis de resultados.

En coherencia con estos objetivos, se establece un modelo de empleo público sustentado en un direccionamiento estratégico general, estructurado a partir de cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: el direccionamiento estratégico y la planeación institucional, los ciclos de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), así como los subcomponentes y categorías de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH.

6.3 Subcomponentes de la Gestión Estratégica del Talento Humano

El talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades, por lo tanto, es importante que la gestión inicie a través de los siguientes Subcomponentes, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público:

- Planeación
- Ingreso
- Desarrollo
- Retiro



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO
		311-19-20-03
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 8 de 17

Cada uno de estos componentes se desglosan en categorías que al utilizarlos se pueda obtener un panorama completo e integrado del estado de la GETH en la entidad, así:

Planeación: se inicia el proceso de revisión del marco normativo aplicable al desarrollo del talento humano, el cual incorpora los siguientes aspectos:

- ✓ Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.
- ✓ Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de talento humano.
- ✓ Considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP, Presidencia de la Republica.
- ✓ Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones, además de los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes.
- ✓ Conocer el manual de funciones y competencias acorde con la normatividad y la directrices vigentes.

Ingreso: se garantiza el principio del mérito en la provisión de los empleos.

- ✓ Gestionar los tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo.
- ✓ Proveer las vacantes en forma definitiva, oportunamente, de acuerdo con el plan anual de vacantes.
- ✓ Contar con mecanismo para evaluar competencias para los candidatos a cubrir temporales o de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Verificar que se realice adecuadamente el periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa.
- ✓ Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad.

Desarrollo: se analiza el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos, el desempeño individual y otros aspectos relacionados con el crecimientos del recurso humano.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO
		311-19-20-03
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 9 de 17

- ✓ Realizar inducción a todos los servidores cada dos años.
- ✓ Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa.
- ✓ Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como su movilidad.
- ✓ Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los elementos mencionados en la guía.
- ✓ Realizar mediciones de clima laboral (al menos cada dos años) y la correspondiente intervención de mejoramiento

Retiro: se analiza los diferentes factores que intervienen en el proceso de retiro del talento humano de las entidades públicas.

- ✓ Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.
- ✓ Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.
- ✓ Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan.
- ✓ Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión de talento humano.
- ✓ Contar con mecanismo para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

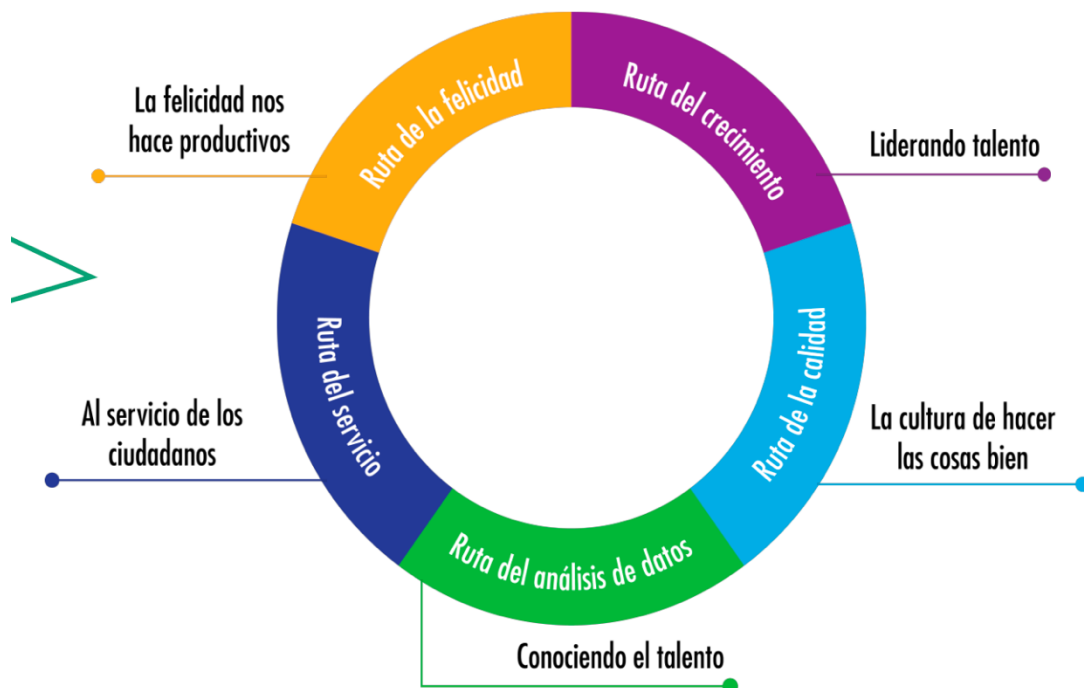
6.4 Rutas para crear valor público: metodología para priorizar acciones

Como complemento a la implementación de las acciones de mejora orientadas a cerrar las brechas identificadas en el autodiagnóstico, el proceso podrá abordarse a través de las Rutas de Creación de Valor, entendidas como los caminos que conducen a la generación de valor público mediante el fortalecimiento del talento humano.

En este sentido, durante el proceso de cierre de brechas, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) puede intervenir desde una perspectiva centrada en la creación de valor

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO
		311-19-20-03
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 10 de 17

público, considerando diversos factores agrupados que inciden directamente en la efectividad de la gestión. El trabajo articulado de estas Rutas de Creación de Valor permite impactar en aspectos específicos y obtener resultados más efectivos y sostenibles para la GETH.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

7. DIAGNÓSTICO

Durante la vigencia 2024 se identificaron fortalezas como el compromiso del equipo humano, el cumplimiento normativo y la adecuada gestión del bienestar laboral. Entre las oportunidades de mejora se encuentran el fortalecimiento del clima organizacional, la capacitación técnica y la actualización de la planta de personal.

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO

El Plan Estratégico de Gestión Humana se desarrolla integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO
		311-19-20-03
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 11 de 17

Gestión – MIPG.

El desarrollo de este plan se enfoca en potencializar la implementación de acciones eficaces y la ejecución de actividades que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

Por consiguiente, se elabora la matriz que describe actividades a desarrollar y que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se encuentran señaladas en el MIPG.

TABLA DE CONVENCIONES DE LA DIMENSIONES - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

Durante el proceso de formulación del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) se consolidan las acciones y actividades necesarias para transitar desde la situación actual hacia la situación deseada. Para ello, se analizan los resultados del FURAG, así como las fortalezas y debilidades institucionales que inciden en la implementación del modelo, junto con las oportunidades de mejora internas que permitan garantizar el cumplimiento de los estándares establecidos.

ALCANCE

El PETH inicia con la identificación de necesidades en cada uno de los componentes del sistema y finaliza con la evaluación de las actividades ejecutadas. Su aplicación comprende a todos los servidores públicos, en relación con los componentes de plan de vacantes, previsión de recursos humanos, inducción y reinducción, plan institucional de capacitación, monitoreo y seguimiento del SIGEP, evaluación del desempeño, medición y mejoramiento del clima organizacional, programas de bienestar y estímulos, y plan de seguridad y salud en el trabajo.

De igual manera, se extiende a colaboradores y terceros en los aspectos relacionados con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando a las partes interesadas que interactúan de forma permanente y pueden verse impactadas por las acciones desarrolladas.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO
		311-19-20-03
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 12 de 17

DIAGNÓSTICO

En la fase de diagnóstico se emplea una herramienta clave de la política: la matriz de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), integrada en el instrumento de autodiagnóstico del MIPG. Esta matriz contiene el inventario de requisitos que el área responsable de Talento Humano debe cumplir para alinearse con los lineamientos establecidos por la política.

9. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

EL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO DE PALMIRA -IMDESEPAL, cuenta con la planta de cargos establecida en los estatutos y aprobados por la junta directiva.

• DENOMINACIÓN DE CARGOS

NIVEL	LNRY	TOTAL	PORCENTAJE
Directivo	1	1	25%
Profesional	2	2	50%
Técnico	1	1	25%
TOTAL	4	4	100%

• GENERO POR AREA

GENERO	AREA ADMINISTRATIVA	AREA FINANCIERA	TOTAL FUNCIONARIOS
HOMBRES	2	0	2
MUJERES	1	1	2

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO
		311-19-20-03
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 13 de 17

- **TIPO DE VINCULACION**

TIPO DE VINCULACION	CANTIDAD
Libre Nombramiento y remoción	4

10. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO

Mediante la dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la entidad es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, en articulación al plan estratégico de talento humano, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los funcionarios para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad.

Teniendo en cuenta que IMDESEPAL EL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO DE PALMIRA -IMDESEPAL, es un establecimiento público del orden Municipal adscrito a la Alcaldía, con personería jurídica propia, autonomía administrativa y patrimonio independiente.

LOS PLANES SE DESARROLLARÁN ASÍ:

- **Plan de Incentivos**

El objetivo principal es mejorar y fortalecer el desempeño de los empleados, mediante estímulos y/o reconocimientos

Los objetivos específicos son:

- ✓ Mejorar el clima laboral de la empresa
- ✓ Mejorar la productividad y comportamiento de los empleados en el desarrollo de sus actividades diarias.

En el cumplimiento de los objetivos del plan, se reconoce un incentivo de medio día de descanso remunerado (no acumulables) por concepto de cumplimiento de un año de servicio y medio día de descanso remunerado (no acumulables) por concepto de cumpleaños.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO
		311-19-20-03
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 14 de 17

- **Plan de Seguridad y salud en el trabajo – SG-SST**

IMDESEPAL., cuenta con una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene como prioridad la implementación de un sistema de gestión que permita el mejoramiento continuo de la evaluación y control de los riesgos, con el fin de garantizar un ambiente sano para los trabajadores, promocionando la calidad de vida y el mejoramiento continuo, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- **Plan Institucional de Capacitación - Pic**

El principal objetivo es cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los funcionarios, para el fortalecimiento de sus competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar cultura del servicio y confianza ciudadana, a través del autoaprendizaje y otros espacios como inducción y reinducción.

Teniendo en cuenta lo anterior, las actividades establecidas para lograr el objetivo principal del plan estratégico de talento humano estarán a cargo de la Dirección y los responsables de cada área (administrativa, financiera).

Así mismo, en el Comité de Gestión y desempeño, quien hace las veces de control interno, realizará el análisis y seguimiento de las actividades en procura del cumplimiento del plan.

- **Plan Anual de Vacantes**

El principal objetivo es Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

- **Plan Anual de Previsión de Recursos humanos**

Se precisa que la entidad requiere para su correcto funcionamiento incluir los siguientes cargos de planta: jefe de Control Interno, Jefe Jurídico, Administrador de Centro Comercial Villa de las Palmas, Teniendo en cuenta que la entidad no cuenta con el presupuesto para la creación y vinculación en planta de dichos cargos para el periodo 2024, se estipulan para una vigencia futura el estudio y la reestructuración de la Planta teniendo en cuenta el incremento abrupto que sufriría el presupuesto el rubro de funcionamiento.

 Instituto Municipal para el Desarrollo Social y Económico de Palmira	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO
		311-19-20-03
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 15 de 17

DIMENSION DE TALENTO HUMANO			DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO	BENEFICIARIOS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES			
RUTA DE LA FELICIDAD	Entorno fisico	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente	D2	SGSST	Todos los funcionarios
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los funcionarios de la empresa	D2	SGSST	Todos los funcionarios
		Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental y disposición final de residuos.	D2	PIC	Todos los funcionarios
	Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	D2	Bienestar / SG-SST	Todos los funcionarios
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable: “Programa de entorno laboral saludable”	D2	Bienestar / SG-SST	Todos los funcionarios
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	D2	Bienestar / SG-SST	Todos los funcionarios
	Plan de incentivos	Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	D2, D3	Bienestar	Todos los funcionarios
	Innovacion con pasion	Impulsar la Política de Integridad a través de la contratistas propagación del Código de Integridad. Poner en práctica los mecanismos dispuestos para la transferencia de conocimiento	d3, d5 D5, D6	Bienestar	Todos los funcionarios
RUTA DEL CRECIMIENTO	cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	D2, D4	PIC	Todos los funcionarios
		Aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño	D2, D4	PIC	Todos los funcionarios
	Bienestar del Talento	Diseñar e implementarla estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad	D2	PIC	Todos los funcionarios
		Diseñar la estrategia de reintroducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	D2, D4	PIC	Todos los funcionarios
		Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público	D2	Bienestar	Todos los funcionarios
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	D2, D4	PIC	Todos los funcionarios
	Liderazgo de valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad	D3	Bienestar	Todos los funcionarios
RUTA DEL SERVICIO	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como Capacitar a los servidores en los ejes de la Dirección de Gestión del Conocimiento.	D2, D5, D7	Talento Humano	Todos los funcionarios
RUTA DE LA CALIDAD	Hacer siempre las cosas bien	Gestionar la dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	D2	Bienestar / SG-SST	Todos los funcionarios
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad	D2, D3, D7	Talento Humano	Todos los funcionarios

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO
		311-19-20-03
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 16 de 17

De acuerdo con la planeación estratégica, se establecieron las siguientes acciones:

- ✓ Actualizar y publicar el plan estratégico de talento humano
- ✓ Desarrollar campañas de difusión del código de integridad, siguiendo las guías de la caja de herramientas ofrecidas por Función Pública.
- ✓ Diseñar y desarrollar la estrategia de fortalecimiento de habilidades, competencias y conocimientos de los servidores sobre la entidad.
- ✓ Organizar jornadas de socialización y capacitación en sostenibilidad ambiental y disposición final de residuos.
- ✓ Realizar seguimiento de las actividades del programa de Bienestar e Incentivos.
- ✓ Realizar seguimiento de las actividades del Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Realizar seguimiento de las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Realizar las gestiones pertinentes en temas de situaciones administrativas que se presenten.
- ✓ Recepción, consolidación y seguimiento de las evaluaciones del desempeño de los servidores.

11. ESTRATEGIAS CLAVE

- Fomentar espacios de participación y comunicación interna efectiva.
- Ejecutar programas de capacitación basados en necesidades reales.
- Implementar incentivos no monetarios que reconozcan el compromiso.
- Actualizar el manual de funciones y competencias laborales.
- Consolidar el seguimiento del desempeño institucional y personal.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al cumplimiento de las acciones establecidas en el Plan Estratégico de Talento Humano estará a cargo de la Dirección y del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, quienes realizarán revisiones trimestrales para garantizar el avance y la efectividad de las estrategias implementadas.

 Instituto Municipal para el Desarrollo Social y Económico de Palmira	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO
		311-19-20-03
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 17 de 17

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	ÍTEM MODIFICADO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	31/01/2024		Creación del documento