



## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA DE YUMBO

IMCY

ENERO 2023



[imcy.gov.co](http://imcy.gov.co)



@imcyyumbo



@imcyyumbo

Carrera 5 N° 6-34 Barrio Belalcázar Yumbo / Telefono: 6691529 - 6959115  
[www.imcy.gov.co](http://www.imcy.gov.co) - email: [contactoimcy@imcy.gov.co](mailto:contactoimcy@imcy.gov.co)

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO .....	4
	VISION .....	4
	MISION .....	4
3.	VALORES INSTITUCIONALES .....	4
4.	POLITICA DE CALIDAD .....	5
5.	OBJETIVO GENERAL .....	5
6.	OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	5
7.	NORMATIVIDAD .....	6
8.	ALCANCE .....	10
9.	PROPOSITO .....	10
10.	COMPONENTES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO .....	10
11.	PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTIO ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO .....	11
12.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO .....	12
13.	PLANES DE TALENTO HUMANO .....	13
	13.1 PLAN ANUAL DE VACANTES .....	13
	13.2 PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO .....	14
	13.3 PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS .....	15
	13.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION .....	15
	13.5 PLAN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO .....	16
14.	DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL .....	19
15.	PRESUPUESTO .....	19



## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano busca determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y que dicha motivación sea reflejada en un talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado.

Con el Plan de Bienestar se busca elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano. De tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos; además de que propiciará una adecuada cultura, se podrán reafirmar valores y se creará un buen clima organizacional, revisando y actualizado sus necesidades en materia de capacitación en los ejes o áreas de desempeño, el reto en materia de Capacitación es “Liderar la transformación de la cultura Organizacional, estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de su especialización hacia otros espacios laborales”. Lo anterior se dinamiza a través de la puesta en marcha del Programa de Capacitación.

Con el fin de crear un entorno de trabajo ideal para la construcción de procesos de formación, que sea semillero de servidores maestros, con alto sentido de pertenencia, unido a la satisfacción por trabajar en un entorno sano que permita crecer permanentemente en todos los sentidos, se plantea el siguiente programa de Bienestar Laboral.



## 2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

### VISIÓN

Ser el mejor ente rector de la cultura a nivel regional, liderando el desarrollo artístico y cultural del Municipio de Yumbo, ofreciendo servicios con calidad, innovación, cobertura y eficiencia, aportando al desarrollo económico, social y educativo de la región.

### MISIÓN

El Instituto Municipal de Cultura de Yumbo tiene como misión propender y promover las políticas, planes, programas y proyectos encaminados a fortalecer la cultura, teniendo en cuenta la participación de la comunidad, organizaciones e instituciones; propiciando la accesibilidad y disfrute de los procesos de formación, fomento, difusión, creación, investigación y organización, comprometidos en un trabajo continuo por la protección y conservación del patrimonio cultural, rescatando, preservando y fomentando los valores culturales de la comunidad yumbeña.

## 3. VALORES INSTITUCIONALES

- ✓ Compromiso
- ✓ Respeto
- ✓ Efectividad
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Calidad
- ✓ Honestidad
- ✓ Proactividad
- ✓ Transparencia
- ✓ Participación
- ✓ Diligencia
- ✓ Justicia



#### 4. POLITICA DE CALIDAD

Como organismo rector de la cultura en el Municipio, el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY, se compromete en asegurar la prestación de los servicios de manera efectiva, de conformidad con la normatividad legal vigente, el cumplimiento de las necesidades y expectativas de nuestra comunidad, coordinando y ejecutando los planes y proyectos en materia cultural y del patrimonio, a partir del compromiso y competencia del talento humano, el manejo adecuado de los recursos físicos, financieros y el mejoramiento continuo de los procesos para a su vez alcanzar la satisfacción de los usuarios y la sostenibilidad del Instituto.

#### 5. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar mejoras en la gestión del talento humano para contribuir en las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos del instituto municipal de cultura de yumbo - IMCY, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo.

#### 6. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación 2023.
- ✓ Estructurar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY.
- ✓ Desarrollar la cultura de prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del sistema de Salud y Seguridad en el trabajo.
- ✓ Contar con un programa de inducción y reinducción en el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY.
- ✓ Cumplir con la realización de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY.
- ✓ Elaborar y administrar el plan anual de vacantes del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo - IMCY

## 7. NORMATIVIDAD

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 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
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. Cálculos Actuariales.	Certificación de bono pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
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
Decreto 2177 del 29	Establece modificaciones a los criterios de	Talento Humano



**IMCY**  
INSTITUTO MUNICIPAL  
DE CULTURA Y TURISMO  
de Yumbo

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
de junio de 2006	asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	
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
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la prima técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	- Plan Institucional de Capacitación - 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)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	- Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de	Se expide el Código Nacional de Policía	Vinculación



imcy.gov.co



@imcyyumbo



@imcyyumbo

Carrera 5 N° 6-34 Barrio Belalcázar Yumbo / Teléfono: 6691529 - 6959115  
www.imcy.gov.co - email: contactoimcy@imcy.gov.co



NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 1871 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
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	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 Rama 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 Talento Humano y Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano.	Talento Humano
Resolución 120 del 20 de febrero de 2017	Resolución Interna de Teletrabajo: por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Programa de Bienestar
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



NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
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 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño (EDL) por parte de la CNSC.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de EDL
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.	Vinculación Discapacidad
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.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para independientes en el pago de aportes de seguridad social.	Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG -SST)
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2018	Por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba	Evaluación del desempeño

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Evaluación del desempeño
Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los sistemas propios de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba.	Evaluación del Desempeño
Resolución 002 del 01 de enero de 2021	Por la cual se modifica el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal del DAFP Vinculación.	Vinculación
<p><b>Nota: Además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.</b></p>		

## 8. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y del auto diagnóstico realizado de todas sus actividades, siguiendo el modelo implementado por el DAFP, continúa con el diseño y/o ajuste de los programas existentes, adecuándolos al nuevo modelo y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo y la calificación y cualificación del impacto de este en las competencias de los Servidores Públicos. Por consiguiente, aplica a los empleados de carrera y libre nombramiento y remoción, y provisionales, de acuerdo con la normatividad establecida.

## 9. PROPOSITO

Establecer estrategias que fortalezcan el conocimiento, aptitudes y habilidades de los empleados de la entidad, mejorando las condiciones de vida y su desempeño laboral.

## 10. COMPONENTES DEL PLAN ESTRETAGICO DE TALENTO HUMANO

- ✓ Previsión de empleos
- ✓ Bienestar social, estímulos e incentivos
- ✓ Seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Capacitación

## PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTIO ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

### DISPOSICION DE LA INFORMACION

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, contar con información oportuna y actualizada permite que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

#### ✓ CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

PLANTA GOBAL				
NIVEL	CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL EMPLEO	NO. DE CARGOS
DIRECTIVO	50	1	GERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	1
ASESOR	105	1	ASESOR	1
PROFESIONAL	201	9	TESORERO GENERAL	1
TECNICO	314	18	TECNICO OPERATIVO	1
ASISTENCIAL	407	19	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
ASISTENCIAL	407	17	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
ASISTENCIAL	440	18	SECRETARIO	1
ASISTENCIAL	470	4	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1
<b>TOTAL</b>				<b>8</b>

### 12. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

En la identificación de necesidades y requerimientos en lo referente al recurso humano, deben aplicarse los criterios austeridad y racionalidad del gasto. El área de Talento Humano anualmente identificará, cuantificará, priorizará y consolidará el diagnóstico de necesidades de recurso humano de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad, con base en las necesidades identificadas, la



información que recibe de las diferentes áreas de la Institución, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables.

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY, contempla los componentes: Previsión del talento humano, bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo y capacitación, los cuales se desarrollan a través del ciclo de vida del servidor público:

- ✓ Ingreso
- ✓ Desarrollo
- ✓ Retiro

En consecuencia, de lo anterior, la política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano en las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público. La productividad del sector, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en función pública, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el método integrado de planeación y gestión – MIPG, rutas de creación del valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones d, de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA DE CONVENCIONES 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

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde el grupo de gestión humana que den cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o más políticas de gestión y desempeño institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG.



Dimensión del Talento Humano

Ruta	Variable	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
RUTA DE LA FELICIDAD nos hace	Entorno físico	Elaborar e implementar Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores	Desarrollo	D2		
		Adelantar inspecciones de SST de las instalaciones de la entidad	Desarrollo	D2		
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de la entidad.	Planeación/ Desarrollo	D2		
Equilibrio de vida		Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental y disposición final de residuos.	Desarrollo	D2	Talento Humano - PIC	
		Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación	D2	Talento Humano /SGSST	



Dimensión del Talento Humano

Ruta	Variable	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable: "Programa de entorno laboral saludable"	Planeación	D2	Talento Humano SGSST	
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales	Desarrollo	D2	SGSST	
		Desarrollar la modalidad suplementaria de teletrabajo y horario flexible	Desarrollo	D3	Talento Humano	
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso.	Ingreso	D2, D5	Talento Humano	
		Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.				
		Ajustar, difundir e implementar estrategias del programa de Salario Emocional	Planeación Desarrollo	D2	Talento Humano	
	Salario emocional	Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación	D2, D3	Talento Humano	
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la caja de compensación familiar y ARL	Desarrollo	D2	Talento Humano	
	Innovación con pasión	Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3, D5	Bienestar	
		Difundir información o gestionar capacitación a	Desarrollo	D2	Talento	



Dimensión del Talento Humano

Ruta	Variable	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
RUTA DEL CRECIMIENTO  Liderandotalento	Cultura de liderazgo	los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC			Humano- PIC	
		Analizar la información anual que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	D2, D4	Talento Humano	
		Implementar los mecanismos dispuestos para la transferencia de conocimiento.	Retiro	D5, D6	Talento Humano	
	Bienestar del talento	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación, conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	D2, D4	Talento Humano - PIC	
		Aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo	D2, D4	Talento Humano - EDL	
		Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	D2	Talento Humano - 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.	Planeación	D2, D4	Talento Humano - PIC	



imcy.gov.co



@imcyyumbo



@imcyyumbo

Carrera 5 N° 6-34 Barrio Belalcázar Yumbo / Teléfono: 6691529 - 6959115  
www.imcy.gov.co - email: contactoimcy@imcy.gov.co



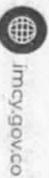
**Dimensión del Talento Humano**

Ruta	Variable	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
		<p>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.</p> <p>Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público.</p>	Desarrollo	D2, D3	Talento Humano - PIC	
	Liderazgo en valores	<p>Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.</p> <p>Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población</p> <p>Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Preensionados</p>	Desarrollo	D2	Talento Humano	
	Servidores que saben lo que hacen	<p>Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.</p>	Desarrollo	D2	Talento Humano - PIC	



Dimensión del Talento Humano

Ruta	Variable	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	D2	Talento Humano - PIC	
		Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en temas de servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2, D5, D7	Talento Humano	
		Gestionar la dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.	Desarrollo	D2	Talento Humano - SSSST	
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.	Desarrollo	D2	Tesorería	
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	D4	Gestión humana	
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Ingreso	D2, D7	Talento Humano	



imcy.gov.co



@imcy.yumbo



@imcy.yumbo

Carrera 5 N° 6-34, Barrio Belalcázar Yumbo / Teléfono: 6691529 - 6959115  
www.imcy.gov.co - email: contactoimcy@imcy.gov.co



**Dimensión del Talento Humano**

Ruta	Variable	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	Talento Humano	
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	D5	Talento Humano	
		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana.	Desarrollo	D5	Talento Humano	
Conociendo talento						



imcy.gov.co



@imcyumbo



@imcyumbo

Carrera 5 N° 6-34 Barrio Belalcázar Yumbo / Teléfono: 6691529 - 6959115  
 www.imcy.gov.co - email: contactoimcy@imcy.gov.co



### 13. PLANES DE TALENTO HUMANO

Se establecen planes que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la entidad. Estos planes se desarrollan así:

#### 13.1 PLAN ANUAL DE VACANTES

**OBJETIVO:** Identificar las necesidades de personal por cargos de carrera administrativa con vacancia definitiva para estructurar estrategias de planeación e implementación para la provisión supliendo las necesidades de la gestión estratégica del talento humano del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY como una estrategia organizacional.

La planta se compone por:

PLANTA GOBAL				
NIVEL	CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL EMPLEO	NO. DE CARGOS
DIRECTIVO	50	1	GERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	1
ASESOR	105	1	ASESOR	1
PROFESIONAL	201	9	TESORERO GENERAL	1
TECNICO	314	18	TECNICO OPERATIVO	1
ASISTENCIAL	407	19	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
ASISTENCIAL	407	17	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
ASISTENCIAL	440	18	SECRETARIO	1
ASISTENCIAL	470	4	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1
<b>TOTAL</b>				<b>8</b>

#### 13.2 PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

**OBJETIVO:** Evidenciar las necesidades de personal del instituto municipal de cultura de yumbo – IMCY, en los diferentes niveles jerárquicos para desempeñar las funciones dentro de la entidad



DENOMINACION DEL EMPLEO	NIVEL	NÚMERO DE EMPLEOS	SITUACION ACTUAL
Gerente general	Directivo	1	Provisto
Tesorero	Profesional	1	Provisto
Coordinador de área	Profesional	1	Provisto
Técnico	Técnico	1	Provisionalidad
Secretario	Asistencial	1	Provisto
Auxiliar administrativo	Asistencial	1	Provisto
Auxiliar administrativo	Asistencial	1	Vacancia definitiva
Auxiliar de servicios generales	Asistencial	1	Provisionalidad
Asesor	Asesor	1	Provisto

### 13.3 PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

**OBJETIVO:** Promover el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los empleados del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY, mediante escenarios de formación y motivación tanto personal como profesional.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollan actividades teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de los servidores:

- ✓ Actividades de equilibrio psicosocial
- ✓ Actividades de salud mental
- ✓ Actividades de convivencia social
- ✓ Actividades en alianzas interinstitucionales
- ✓ Actividades de transformación digital

### 13.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**OBJETIVO:** Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la entidad, a través de capacitaciones, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para el 2023 con base al plan nacional de formación y capacitación – PNFC, el PIC 2023 está orientado en los siguientes ejes:

PERIODO DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN
Primer trimestre 2023	Inducción y re inducción
	Supervisión de contratos
Segundo trimestre 2023	Plan de auditorías de control interno
	Seguridad de la información; Proceso de comunicación Pública y TIC y la página web
	Código de integridad
	Calidad como estrategia de mejora
	SECOP II
Tercer y cuarto trimestre 2023	Salud y seguridad en el trabajo
	Clima organizacional y valores institucionales
	Trabajo en quipo
	Liderazgo enfocado a los objetivos estratégicos

Otros puntos a fortalecer de acuerdo a lo identificado por los empleados:

PERIODO DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN
FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO	Normas internacionales de información financiera NIIF
	Gestion documental
	Servicio al ciudadano
FORTALECIMIENTO CULTURAL Y ARTISTICO	Entrenamiento en cultura organizacional enfocada al cliente identificación y fortalecimiento de competencias centrales de la organización, innovación en servicio relacionado al ciudadano
	Gestion cultural

### 13.5 PLAN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**OBJETIVO** Garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad vigente de riesgos laborales

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Programa de capacitación	Elaborar el programa de capacitación de seguridad y salud en el trabajo 2023, de acuerdo a los riesgos identificados con el fin de promover mecanismos de prevención, mediante la participación de todos los empleados y contratistas del IMCY. Anexo cronograma de capacitaciones
Programa de mantenimiento	Elaborar e implementar el programa de mantenimiento preventivo y correctivo de equipos y herramientas, con el propósito de prevenir, mitigar y controlar los impactos que se causen riesgos generados.
Programa de Orden y Aseo	Elaborar e implementar el programa de orden y aseo garantizando en la entidad un lugar ordenado, limpio y saludable, que permita mejorar las condiciones ambientales con el fin de brindar un bienestar laboral a cada uno de nuestros empleados y contratistas optimizando los proceso y el espacio físico.
Manual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Actualización del manual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2023
Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos	Actualización, Revisión y análisis de la Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.  Realizar la valoración de los riesgos utilizando la metodología de la GTC 45 para el análisis y evaluación de riesgos de las sedes Imcy, Biblioteca y Centro Cultural de Yumbo.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Matriz Legal	Revisión y análisis de la Matriz de los requisitos legales aplicables y Verificar el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo 2023.
Política de seguridad y salud en el trabajo	Actualización y divulgación de la política de seguridad y salud en el trabajo.
Plan de emergencias	Actualización y revisión del plan de emergencias de las sede Imcy, biblioteca, Centro Cultural de Yumbo, con el fin de actuar con eficiencia ante situaciones de emergencias, crear acciones preventivas para detectar condiciones inseguras, evaluar y corregir actos inseguros.
Comité de Convivencia Laboral 2022 - 2024	De acuerdo a la normatividad legal vigente, cumplir con las actividades del Comité de Convivencia Laboral para la vigencia 2022 – 2024
Vigía Ocupacional	Garantizar las reuniones mensuales y actas.
Exámenes medico laboral	Realizar los Exámenes médicos ocupacionales periódicos, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar de forma precoz, posibles alteraciones temporales o permanentes del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo.
Jornada de bienestar laboral	Realizar una jornada saludable enfocada en el cuidado de la salud a través de hábitos y estilos de vida saludable.
Riesgo psicosocial - actividades de promoción y prevención	Realizar actividades de promoción y prevención de riesgo psicosocial como talleres, capacitación y actividades para la prevención del riesgo.
Accidentalidad y Enfermedad Laboral (investigación en AT)	Investigación de los accidentes Laborales: reportar e investigar los accidentes, incidentes que ocurran en el trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos.  En compañía de la ARL se realizaran campañas de prevención de accidentes de trabajo, así mismo, se formará al VIGIA en investigación de accidentes de trabajo.
Inspecciones de seguridad	Realizar 12 inspecciones de seguridad: destinadas a detectar condiciones inseguras o actos inseguros de los trabajadores, equipos, infraestructura y otros.
Inducción y reinducción	Realizar inducción y re-inducción al SG-SST.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Reglamento de Higiene y seguridad industrial	Revisión y actualización del reglamento de higiene y seguridad industrial.

**SEGUIMIENTO:** El seguimiento de este plan se realizará a través del cumplimiento de los indicadores definidos para algunos de los planes que integran el componente de talento humano, mediante el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG, auditorías internas, modelo estándar de control interno y demás instrumentos que permitan evaluar la gestión del talento humano.

#### 14. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

Los programas de capacitación, que se establezcan mediante el presente plan están sujetos a disponibilidad presupuestal.

#### 15. PRESUPUESTO

Presupuesto asignado para el plan de capacitación, bienestar social, estímulos e incentivos, correspondiente a la Vigencia 2023.

RUBRO	PROGRAMA	VALOR
2.1.1.01.03.001.02	Estímulos a los empleados del estado.	\$6.000.000
2.1.2.02.02.008.06	Servicios de consultoría en administración.	\$20.000.000

#### ANEXOS

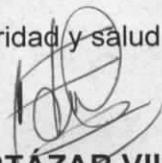
ANEXO 1. Plan anual de vacantes

ANEXO 2. Plan de previsión de recurso humano.

ANEXO 3. Plan de bienestar, estímulo e incentivos

ANEXO 4. Plan Institucional de Capacitación

ANEXO 5. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo

  
**EDWIN CORTAZAR VILLABON**  
GERENTE IMCY

Revisó y aprobó: Comité de gestión y desempeño  
Proyectó: Gestión de Dirección y Planeación.

