



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA DE YUMBO
IMCY

ENERO DE 2024

CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3-4
2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO.....	5
MISION	
VISION	
3. VALORES INSTITUCIONALES.....	5
4. POLITICA DE CALIDAD.....	6
5. OBJETIVO GENERAL	6
6. OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
7. NORMATIVIDAD.....	7-10
8. ALCANCE.....	10
9. PROPOSITO.....	11
10. COMPONENTES.....	11
11. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA.....	11
12. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO..	13
13. PLANES DE TALENTO HUMANO.....	13
13.1 PLAN ANUAL DE VACANTES.....	13
13.2 PLAN DE PREVISION.....	13
13.3 PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS.....	14
13.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.....	15
13.5 PLAN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	16
14. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL.....	17
15. PRESUPUESTO.....	17

INTRODUCCIÓN

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial por el recurso humano, pues es el funcionario el que hace las entidades con el despeño de sus labores y asumiendo su carga laboral.

El Bienestar Social de los empleados al servicio del estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública, el subproceso de Gestión del Talento Humano se convierte en parte esencial del desarrollo armónico e integral del empleado.

Con el plan de Bienestar Social, 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.

El presente Plan de Bienestar Social pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios del el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo, frente a la cultura de la Organización, el estado del clima organizacional y los cambios realizados, así como sus necesidades y las de su familia en los ámbitos físico, mental y social, para que una vez identificados, el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo, pueda programar y ejecutar actividades de bienestar laboral y social adecuadas y oportunas, en coherencia con los Planes institucionales de la Entidad.

El Instituto Municipal de Cultura de Yumbo, facilitará el cumplimiento de toda la normatividad sobre capacitación del talento humano dispuesto a su servicio con el firme propósito de lograr fortalecer su capacidad de gestión administrativa y proyección social frente al reto de lograr las metas institucionales establecidas.

El Gerente del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo dentro de la estructura organizacional del IMCY juega un papel preponderante en el ejercicio del cumplimiento legal de las políticas de desarrollo integral del recurso humano que integra la planta de cargos del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo; por ello una buena gerencia necesariamente se relaciona con el bienestar de los empleados en

cada entidad, pues son éstos el activo más importante que posee una organización y su gerencia efectiva será la clave para el éxito; pero tal éxito dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, 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.

1. VALORES INSTITUCIONALES

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



2. 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.

3. OBJETIVO GENERAL

Alcanzar un alto nivel de bienestar Social Laboral para los funcionarios del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo por medio del mejoramiento y conservación del nivel de vida de los funcionarios y sus familias, contribuyendo a su desarrollo integral.

Elevar los niveles de satisfacción, bienestar y productividad del componente humano del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo, para el mejoramiento de su desempeño laboral y el aumento de la motivación personal, con el fin de que sus acciones estén orientadas a contribuir en el cumplimiento efectivo de los objetivos del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo, en el marco de la ruta que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo.

4. 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 Capacitaciones.
- 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 del Instituto Municipal De Cultura De Yumbo – IMCY.
- Cumplir con la realización de la Evaluación de desempeño laboral de los funcionarios del del Instituto Municipal De Cultura De Yumbo – IMCY.

- Elaborar y administrar el Plan de vacantes del del Instituto Municipal De Cultura De Yumbo – IMCY.

7. NORMATIVIDAD

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECIFICA	TEMA RELACIONADO
Decreto 1661 de 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	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	Se dictan las normas para la emisión, remisión 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	Se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 199/1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797/2003. 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 26 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 177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre la misma.	Talento Humano

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECIFICA	TEMA RELACIONADO
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 la 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 del 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 DAFP.	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la Resolución No. 894 del 11 de noviembre de 2011 en tema 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 públicos del DAFP.	- Plan Institucional de capacitación. - Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Se expide el decreto único reglamentario del sector de la 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)	SG-SST
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013	- Plan Institucional de capacitación. - Programa de Bienestar
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 septiembre de 2016	Modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015	- Programa de Bienestar
Resolución No. 2016100002145 de 2016	La CNCS, modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas propios de EDL.	Lineamientos de la CNCS para sistemas propios de EDL.

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECIFICA	TEMA RELACIONADO
Código de integridad del Servidos Publico 2017	DAFP crea el código de integridad para ser aplicado a todos los servidores de las entidades publicas de la rama ejecutiva Colombiana.	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2019	Modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con el Sistema de gestión de establecido en el articulo 133 del la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual operativo – Dimensión Talento Humano y Dimensión Gestion del conocimiento y la innovación	Talento Humano
GETH	Guía de gestión estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 120 de 20 de febrero de 2017	Se implementa el trabajo en la modalidad suplementaria en el DAFP	Programa de Bienestar
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los estándares mínimos del SG-SST	Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo publico 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
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 EDL por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para el Sistema EDL
Decreto 2011 de 2017	Poe el cual se adiciona al capitulo 2 al titulo 12 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015. Reglamento único del sector de la función pública, en lo relacionado con el % de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector publico	Vinculación Discapacidad

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECIFICA	TEMA RELACIONADO
Resolución 1459 de 18 de diciembre de 2017	Resolución de Función pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de evaluación de desempeño	Sistema propio de Evaluación de desempeño Función Pública.
Decreto 612 de 2018	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.	SG-SST
Acuerdo No. CNSC20181000006176 de 2018	Se establece el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba	Evaluación del Desempeño
Resolución Función pública 036 del 17 de enero de 2019	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación de desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa., en periodo de prueba y libre nombramiento y remoción del DAFP	Evaluación de desempeño
Acuerdo No. CNSC20191000000026 de 2019	Se definan los lineamientos para desarrollar los sistemas propios de EDL de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba	Evaluación de Desempeño
Resolución 002 del 01 de enero de 2021	Por el cual se modifica el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de planta de personal del DAFP vinculación.	Vinculación
NOTA: Además de las anteriores, toda norma asociada al Proceso de Gestion del Talento Humano.		

8. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Municipal De Cultura De Yumbo – IMCY, inicia con la detección de las necesidades de cada uno de los componentes y del autodiagnóstico realizado de todas sus actividades, siguiendo el modelo implementado por el DAFP, seguidamente el diseño y/o ajuste de los programas existentes, adecuándolos al nuevo modelo. Para finalmente realizar 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. Lo anterior se aplica a los empleados de carrera Administrativa, 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 ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

- Previsión de empleos
- Bienestar Social Estímulos e incentivos
- Seguridad y salud en el trabajo
- Capacitación

11. PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION 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 de 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.

PLANTA GLOBAL				
NIVEL	COGIGO	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
TOTAL				8

12. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

En la identificación de necesidades y requerimientos el lo que respecta al recurso humano, se deben aplicar los criterios de austeridad y racionalidad del gasto. El area de Talento Humano anualmente identificará, cuantificará, priorizará y consolidará el diagnostico de necesidadesde recurso humano de conformidad con las politicas, planes generales estrategicos y de mejoramiento continuo de la entidad, con base en las necesidades identificadas, la informacion que recibe de la diferentes areas de la Institucion, asi como tambien a las condiciones presupuestales aplicables.

El Plan Estrategico de Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo -IMCY, contempla los componentes: Prevision del talento humano, bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo y capacitacion, los cuales se desarrollan a traves del ciclo de vida del servidor publico:

- Ingreso
- Desarrollo
- Retiro

En consecuencia de lo anterior, la politica de Gestion Estratgica de Talento Humano, está orientada actualmente a la creacion de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tiene las areas de Talento Humano en las entidades como lideres de procesos, a treves 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.

Para la creación de valor público, la gestion de Talento Humano en función pública, se enmarca en las agrupaciones de tematica denominadas por el Modelo Intergado de Planeacion y Gestión MIPG, rutas de creación del valor a traves de la implementacion de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones 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	Evaluacion y Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestion del Conocimiento
D7	Control Interno

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde el área de Gestión Humana que den cuenta de la interrelación 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 el MIPG. <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

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 son:

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.

PLANTA GLOBAL				
NIVEL	COGIGO	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
TOTAL				8

13.2 PLAN PREVISION DEL 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.

La planta se encuentra provista así:

DENOMINACION DEL EMPLEO	NIVEL	No. DE CARGOS	SITUACION ACTUAL
Gerente general	Directivo	1	Provisto
Tesorero	Profesional	1	Provisto
Coordinador de area	Profesional	1	Provisto
Tecnico	Tecnico	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, ESTIMULOS 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 CAPACITACIONES

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.

PERIODO DE CAPACITACION	
Primer trimestre de 2024	Induccion y re induccion
	Supervision de Contratos
Segundo Trimestre de 2024	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
	Finanzas personales
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 CAPACITACION	
FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO	Catalogo Presupuestal
	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

PERIODO DE CAPACITACION	
NECESIDADES DE CAPACITACION INDIVIDUALES	Gestion Cultural
	Entrenamiento en Estrategias para el Trabajo en Equipo
	Liderazgo

13.5 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD 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.

Las actividades a desarrollar se encuentran en el Plan anual de SG-SST para la vigencia 2024.

SEGUIMIENTO: El seguimiento de este Plan se realizara 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.

16. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado en la vigencia 2024, para el Plan de Bienestar social, estímulos e incentivos y Plan de capacitaciones es el siguiente:

RUBRO	PROGRAMA	VALOR
2.1.1.01.03.001.02	Estímulos a los empleados del estado	11.720.000
2.1.2.02.02.008.06	Servicios de consultoría	22.400.000

ANEXOS

1. Plan anual de vacantes
2. Plan de previsión de recurso humano
3. Plan de Bienestar, estímulos e incentivos
4. Plan institucional de capacitación
5. Plan SG-SST

JOHN SEBASTIAN ECHEVERRI COLLAZOS
Gerente IMCY

Proyecto: Gestion de dirección y planeación
Revisó y aprobó: Comité de gestion y desempeño