

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ETRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-005	TRD: 100-30
		Página 1 de 19

PLAN ANUAL ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA DE YUMBO

IMCY

ENERO DE 2026



Carrera 5 No. 6 – 34
Yumbo, Valle del Cauca



+57 (602) 695 9115
+57 (602) 669 1529



Instagram: @imcyumbo
Facebook: Imcy Yumbo



www.imcy.gov.co

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ETRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-005	TRD: 100-30
		Página 2 de 19

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	4
3.	OBJETIVO GENERAL	5
4.	OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
5.	PROPOSITO	6
6.	NORMATIVIDAD	7
7.	ALCANCE	9
8.	COMPONENTES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	10
9.	PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DETALENTO HUMANO	10
10.	CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS	11
11.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	11
12.	PLANES DE TALENTO HUMANO	13
12.1	PLAN ANUAL DE VACANTES	13
12.2	PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO	14
12.3	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	15
12.4	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	15
12.5	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	17
13.	DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	19
14.	PRESUPUESTO	19



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ETRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-005	TRD: 100-30
		Página 3 de 19

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto dinámico de la Administración Pública, los retos se incrementan ante la rápida evolución del panorama global y el constante avance tecnológico. Esta coyuntura no solo demanda una oferta de servicios más amplia y eficaz para los ciudadanos, sino que también requiere una fuerza laboral competente y motivada, capaz de adaptarse a las transformaciones políticas, sociales y económicas.

En línea con las directrices del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, la planificación estratégica de la Función Pública se dirige hacia la consecución de los objetivos institucionales. Su enfoque central no se limita únicamente a atraer y conservar a los mejores talentos, sino a potenciarlos mediante incentivos que enriquezcan su desempeño, reconociéndolos como el recurso más valioso de la entidad.

Para la vigencia 2026, el énfasis radica en fortalecer las distintas etapas del ciclo de vida del Talento Humano, promoviendo el desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y calidad de vida. Este impulso no solo pretende aumentar la motivación y el compromiso de los colaboradores, sino también asegurar una prestación de servicios adaptada a las demandas ciudadanas, contribuyendo así a la mejora continua de la productividad y el bienestar de nuestra base de recursos humanos.

Este plan estratégico se integra en las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, alineándose además con la Política de Integridad, que busca apropiar los valores éticos en cada servidor para generar confianza en la ciudadanía.

Es fundamental garantizar condiciones laborales idóneas y un entorno propicio para la prevención de riesgos laborales. Se fomentará el autocuidado y se velará por la satisfacción de las necesidades del personal y sus familias, dentro del marco de políticas de talento humano.

Por último, en el ámbito de la capacitación, se dará prioridad al fortalecimiento de conocimientos y habilidades para los servidores públicos, mediante el Plan Institucional de Capacitación. Este plan se alinea con los ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, centrándose en



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ETRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-005	TRD: 100-30
		Página 4 de 19

la gestión del conocimiento, la innovación, la transformación digital y la integridad en lo público.

En síntesis, este plan estratégico se posiciona como un pilar fundamental para el fortalecimiento y desarrollo de los servidores del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo- IMCY, integrando valores, competencias y condiciones que promueven un servicio público eficiente y acorde a las necesidades de los grupos de valor, en consonancia con las directrices del Plan Nacional de Desarrollo.

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.

VALORES INSTITUCIONALES

- ❖ Compromiso
- ❖ Honestidad
- ❖ Respeto
- ❖ Diligencia
- ❖ Justicia

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



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ETRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-005	TRD: 100-30
		Página 5 de 19

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.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano, inicia con la identificación de las necesidades específicas de cada uno de sus planes, culminando con el seguimiento y control de las actividades ejecutadas en el marco del mismo. En consecuencia, este plan se aplica a los funcionarios del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo -IMCY. Por consiguiente, aplica a: servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y potenciar el Talento Humano y 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 habilidades y competencias mediante programas de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, en línea con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para garantizar un óptimo rendimiento laboral.
- 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.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ETRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-005	TRD: 100-30
		Página 6 de 19

- Promover ambientes propicios para el bienestar y el rendimiento laboral de los servidores públicos, diseñando estrategias de reconocimiento, actividades recreativas e integradoras y la implementación de herramientas tecnológicas que propicien el desarrollo integral y satisfagan las necesidades del personal durante el ciclo de vida laboral.
- 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 para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Contar con un programa de Inducción y reintroducción 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.

5. PROPOSITO

Desarrollar estrategias destinadas a fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes de nuestro talento humano, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y su rendimiento laboral conservando un entorno de trabajo saludable, seguro, dinámico y flexible que permita a nuestros colaboradores expandir sus habilidades y experiencia en beneficio de nuestra entidad. Esta iniciativa no solo busca contribuir a las estrategias del Gobierno Nacional, sino también a cuidar y mejorar la calidad de vida de nuestros servidores y sus familias.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ETRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-005	TRD: 100-30
		Página 7 de 19

6. NORMATIVIDAD

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO 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
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 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.	Plan Institucional de Capacitación
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





GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Versión: 01

PLAN ETRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Fecha: 28/01/2026

TRD: 100-30

PL-GH-005

Página 8 de 19

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
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 (SGSST)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 8,166 y 167 de la ley 2318 de 2023	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
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 Rema Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
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 Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
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 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño	



WhatsApp: +57 (602) 695 9115
Yumbo, Valle del Cauca



+57 (602) 695 9115
Yumbo, Valle del Cauca



Instagram: @imcyumbo
Facebook: imcyumbo



www.imcy.gov.co

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ETRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-005	TRD: 100-30
		Página 9 de 19

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.	Competencias
Decreto 815 de 2018	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.	Competencias
Resolución 3546 de 2018	Regula las prácticas laborales.	Pasantes
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 2019	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
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.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
GETH – Dirección de Empleo Público - DAFP	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público 2022.	Talento Humano

7. 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



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ETRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-005	TRD: 100-30
		Página 10 de 19

de carrera Administrativa, Libre nombramiento y remoción y provisionales, de acuerdo con la normatividad establecida.

8. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

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

9. PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DETALENTO HUMANO

DISPOSICION DE LA INFORMACION

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es fundamental disponer de información actualizada y precisa para diseñar el Plan Estratégico del Talento Humano con los insumos necesarios que impulsen una gestión efectiva, generando un impacto directo en la productividad de los servidores y, consecuentemente, en el bienestar de los ciudadanos.

En este sentido, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano de Función Pública se basa en información actualizada proveniente de la plataforma estratégica de la entidad. Esto incluye aspectos como el marco legal del régimen laboral, la caracterización de los servidores y los puestos de trabajo



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-005	TRD: 100-30
		Página 11 de 19

PLANTA GLOBAL				
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
TOTAL				8

10. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza mediante la planta de personal global y temporal, tal como se presenta en la siguiente tabla:

NIVEL	No. DE SERVIDORES
DIRECTIVO	1
ASESOR	1
PROFESIONAL	1
TECNICO	1
ASISTENCIAL	4
TOTAL	8

Conforme a lo expuesto, el Grupo de Gestión Humana dispone de la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales para el control y seguimiento de la información. Estos recursos permiten identificar y mantener actualizada la caracterización de los empleos de acuerdo con las necesidades del servicio.

11. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo - IMCY, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ETRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-005	TRD: 100-30
		Página 12 de 19

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 necesidades desde recurso humano de conformidad con las políticas, 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.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ETRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-005	TRD: 100-30
		Página 13 de 19

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES- MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direcccionamiento 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 area de Gestión Humana que den cuenta de la interrelación de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a traves de una o mas políticas de gestion y desempeño institucional, las cales se enlcuentran señaladas el MIPG.
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

12. PLANES DE TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta la Dimensión del Talento Humano de MIPG, 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:

12.1 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.

Vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en modalidad abierto y ascenso a través de la CNSC. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ETRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-005	TRD: 100-30
		Página 14 de 19

PLANTA GLOBAL				
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
TOTAL				8

12.2 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 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



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ETRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-005	TRD: 100-30
		Página 15 de 19

12.3 PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

OBJETIVO: Diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

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 entorno laboral saludable
- Actividades de reconocimiento e incentivos

OBJETIVO INCENTIVO

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior de Función Pública; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

Conforme a lo dispuesto en la Resolución No. 312 de 2013 modificada por la Resolución N° 702 del 28 de noviembre de 2019, o la que la modifique a sus veces, en la cual se establecen los criterios para seleccionar los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo.

12.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

OBJETIVO: Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY, a través de



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ETRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-005	TRD: 100-30
		Página 16 de 19

capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

PERIODO DE CAPACITACION	
Primer trimestre de 2026	Induccion y re induccion
	Supervision de Contratos
Segundo Trimestre de 2026	Plan de auditorías de control interno
	Código de integridad
	Calidad como estrategia de mejora
	Finanzas personales
Tercer y cuarto trimestre 2026	Salud y seguridad en el trabajo
	Finanzas personales
	Competencias blandas (Comunicación asertiva, liderazgo, trabajo en equipo)

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

PERIODO DE CAPACITACION	
FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO	Salud Mental
	Gestion documental, ORFEO y procedimiento de archivo.
	Inteligencia Artificial
FORTALECIMIENTO CULTURAL Y ARTISTICO	Servicio al ciudadano



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ETRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-005	TRD: 100-30
		Página 17 de 19

12.5 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

OBJETIVO: Identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo que puedan afectar la integridad física, mental y social de todo el personal que labora en el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo - IMCY, promoviendo la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), garantizando una mejor calidad de vida de los colaboradores, tanto en el desempeño de sus funciones como en su entorno familiar y social, mediante el estudio y la mejora de las condiciones laborales y del medio ambiente de trabajo. Asimismo, contribuir al cuidado y protección de los bienes materiales de la entidad, tanto en la sede central como en las territoriales, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, y gestionando de manera efectiva los peligros y riesgos inherentes a las actividades desarrolladas.





GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Versión: 01

PLAN ETRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Fecha: 28/01/2026

TRD: 100-30

PL-GH-005

Página 18 de 19

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Programa de capacitación	Elaborar el programa de capacitación de seguridad y salud en el trabajo 2026, 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 2026
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.
Inspecciones de seguridad	Realizar las inspecciones de seguridad necesarias: 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.
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.



Carrera 5 No. 6 – 34
Yumbo, Valle del Cauca



+57 (602) 695 9115
+57 (602) 669 1529



Instagram: @imcyumbo
Facebook: Imcy Yumbo



www.imcy.gov.co

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ETRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-005	TRD: 100-30
		Página 19 de 19

13. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

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

14. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado en la vigencia 2026, 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	10.000.000
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

Proyectó y elaboró: Clara Inés Barragán Tovar – Profesional de Apoyo- Gestión humana IMCY
 Revisó: John Sebastián Echeverri Collazos – Gerente IMCY
 Adoptado mediante Resolución 100-03-01-09 del 28 de enero de 2026
 GESTIÓN DOCUMENTAL
 1ª. Copia: Archivo de gestión del IMCY.

