

INTRODUCCIÓN

El plan de talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

El plan estratégico de Talento Humano tiene como objetivo 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 productividad institucional.

De igual manera, la gestión del talento humano propende a través de sus planes, fortalecer en cada uno de los colaboradores los valores institucionales y aquellas competencias requeridas para el desarrollo de sus actividades.

El Gerente del Instituto de Cultura, Deportes, la Educación Física y Recreación del Departamento del Putumayo, es quien hace las veces de Jefe Talento Humano y anualmente define proyectos y planes de acción que permite fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público como lo son el ingreso, desarrollo y retiro para contribuir con los objetivos misionales de la entidad.



1. MARCO NORMATIVO

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra la contenida en el siguiente cuadro:

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1567 de 1998	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y programa de Bienestar
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".	Talento Humano
Decreto 380 de 2007	Por el cual se establece la estructura del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior "Mariano Ospina Pérez"-ICETEX y se determinan las funciones de sus dependencias.	Talento Humano
Decreto 381 de 2007	Por el cual se establece la planta de personal del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior "Mariano Ospina Pérez"-ICETEX	Talento Humano
Decreto 382 de 2007	Por el cual establece la nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior "Mariano Ospina Pérez"-ICETEX y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Decreto 1083 de 2015	Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos programas de bienestar y planes de incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y 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)
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
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 de 2017.	Manual Operativo – Dimensión N°1 y No 6	Talento Humano
Decreto 1273 de 2018	Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
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 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 Bono Pensional
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	Talento humano- Competencias
Acuerdo 617 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera	Evaluación del desempeño



	Administrativa y en Período de Prueba".	
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo	Talento Humano
Nota:	Además de la relacionada anterior, se debe tener en cuenta las normas que modifiquen o actualicen en la vigencia; así como los lineamientos internos de la entidad.	

2. ALCANCE

El plan estratégico de talento humano del Instituto de Cultura, Deportes, la educación Física y Recreación del Departamento del Putumayo, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los planes relacionados y termina con la evaluación de la ejecución de estos.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General:

Fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los colaboradores del Instituto de Cultura, Deportes, la educación Física y Recreación del Departamento del Putumayo, dentro del marco establecido en las dimensiones aplicables de MIPG.

3.2. Objetivos Específicos:

- Desarrollar y ejecutar los diferentes planes de talento humano.
- Fortalecer habilidades y competencias de los colaboradores del Instituto de Cultura, Deportes, la educación Física y Recreación del Departamento del Putumayo, a través de los programas de capacitación, bienestar y gestión del conocimiento.



- Establecer acciones que fortalezcan en los colaboradores los valores de la entidad en el quehacer diario de los servidores.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del Instituto de Cultura, Deportes, la educación Física y Recreación del Departamento del Putumayo, generando actividades y programas que satisfagan las necesidades de los servidores a través de los programas de seguridad y salud en el trabajo, bienestar e incentivos.

4. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como transitoria, como se observa en la siguiente tabla:

Nivel Jerárquico	Planta Global	Planta Transitoria
Directivo	01	0
Asesor	0	0
Profesional	0	0
Técnico	02	0
Asistencial	00	0
Total	03	0

A continuación, se resume la planta de personal clasificándola en tipo de cargo y nivel, aclarando que la misma no incluye la planta transitoria toda vez que en Indercultura Putumayo no hay empleados con esta condición que da origen a la protección constitucional de las personas que ocuparan dichos cargos, si fuera el caso.

Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	vacantes
Carrera Administrativa				
Profesional	0	0	0	0
Técnico	0	0	01	0
Asistencial	0	0	0	0
Libre Nombramiento				
Asesor	0	0	0	0
Directivo	0	01	0	0
Profesional	0	0	0	0
Técnico	0	01	0	0



Asistencial	0	0	0	0
Total General	0	02	01	01

*Base de datos planta global a 30 diciembre 2020.

En el Instituto de Cultura, Deportes, la Educación Física y recreación del Departamento del Putumayo predomina el género masculino, representado en un 67%, frente al género femenino representado en un 33%. Así mismo, de la planta los cargos que más predominan, es el nivel técnico en donde se cuenta con 02 trabajadores.

Nivel Jerárquico	Mujeres	Hombres
Directivo	0	01
Asesor	0	0
Profesional	0	0
Técnico	01	01
Asistencial	0	0
Total	01	02

*Base de datos a 30 diciembre 2020

Dentro de la población predomina el rango de edad entre los 45 a los 49 años que corresponde a Generación X.

Rango de Edad	%	Generación
20 a 24 años	0	Milenials
25 a 29 años	0	
30 a 34 años	0	
35 a 39 años	0	Generación X
40 a 44 años	0	
45 a 49 años	02	
50 a 54 años	01	Baby Boomers
55 a 59 años	0	
60 a 64 años	0	
65 a 69 años	0	

Fuente: Base de datos talento humano diciembre 2020

5. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Es importante adelantar el diagnóstico de talento humano, para así, poder identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para optimizar la Gestión Estratégica del Talento Humano en el Instituto de Cultura, Deportes, la Educación Física y recreación del Departamento del Putumayo. La ruta de Creación de Valor que ha diseñado Función



Pública por medio de MIPG, es una gran iniciativa del Gobierno Nacional con el fin de realizar una mejor gestión del talento humano.

Ruta de Creación de Valor
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento

6. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

Durante el 2021, la gestión estratégica del talento humano estará orientadas al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizaran a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano.

6.1. Plan Institucional de Capacitaciones PIC

El Plan Institucional de capacitación estará enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Instituto de Cultura, Deportes, la Educación Física y recreación del Departamento del Putumayo, Este plan se formulará teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por el Jefe de Talento humano, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño, así como los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer producto del análisis realizado a través de gestión del conocimiento.

6.2. Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción y reinducción se fortalecerá el conocimiento de la entidad, sentido de pertenencia y cultura



organizacional. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción en el cual se abordarán temas normativos, así como aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los colaboradores de la entidad.

6.3. Gestión del Conocimiento

Se fortalecerá la gestión del conocimiento en el Instituto teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la matriz de diagnóstico del Departamento Administrativo de la Función Pública, de tal manera que se establezcan acciones que permitan cerrar las brechas encontradas.

6.4. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades del Instituto, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos, la promoción y prevención de la salud y con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

6.5. Plan de Bienestar e Incentivos

La estrategia está orientada a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, a través de un plan integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores institucionales, mediante actividades específicas. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional, transformación cultural y adaptación laboral. Adicionalmente dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

Como parte de los incentivos a los servidores, se contempla el apoyo para la financiación de programas de educación formal para los servidores, y necesidad médica familiar. Lo anterior, sujeto a la disponibilidad presupuestal.

6.6. Plan de Vacantes

El plan anual de vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos de acuerdo con sus características:



1. La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o con nombramientos provisionales, de acuerdo con la normatividad vigente.
2. La provisión definitiva se realizará mediante procesos de ascenso que adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de junio de 2019.
3. Los empleos de libre nombramiento y remoción cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán a través del sistema de meritocracia a través del Departamento Administrativo de la Función Pública.

6.7. Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Instituto de Cultura, Deportes, la Educación Física y recreación del Departamento del Putumayo anualmente realiza el plan de previsión de recursos teniendo en cuenta el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas cuantitativas y cualitativas de personal y la estimación de costos de personal y aseguramiento del presupuesto.

6.8. Clima Organizacional y Cambio Cultural

EL Instituto de Cultura, Deportes, la Educación Física y recreación del Departamento del Putumayo, iniciará un proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de fortalecer las relaciones basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación, teniendo en cuenta los lineamientos de las entidades aliadas tales como: Gobernación del Putumayo, Ministerio del Deporte y Ministerio de Cultura.

Igualmente, se realizará el estudio de clima organizacional, que medirá entre otros la percepción de los servidores públicos frente al ambiente laboral y de acuerdo con los resultados se realizará la intervención que se considere pertinente.

6.9. Gestión del Cambio

El Instituto de Cultura, Deportes, la Educación Física y recreación del Departamento del Putumayo, atendiendo a diferentes situaciones que requieran la adaptación a los entornos cambiantes, establecerá actividades y estrategias que permitan a los servidores enfrentar nuevos escenarios.

6.10. Gestión del Desempeño Laboral

EL Instituto de Cultura, Deportes, la Educación Física y recreación del Departamento del Putumayo, no realizaba evaluación de desempeño



laboral, toda vez que en su planta de personal no cuenta con colaboradores de carrera administrativa, para la vigencia 2021, a través de la herramienta dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, contar con el proceso de valoración del desempeño laboral dirigido a los empleos de libre nombramiento y remoción. Las evaluaciones estarán orientadas al logro de las metas y objetivos del Instituto y a las funciones asignadas.

6.11. Movilidad

En el Instituto de Cultura, Deportes, la Educación Física y recreación del Departamento del Putumayo, de dar lugar, se realizará procesos de movilidad horizontal de los servidores a través de reubicaciones y traslados, en pro del desarrollo de nuevas competencias por parte de los colaboradores. Así mismo, se realizarán el proceso de encargos en empleos de libre nombramiento y remoción con el fin de garantizar el movimiento vertical de aquellos colaboradores que normativamente pueden acceder a los mismos.

6.12. Política de Integridad

El gerente del Instituto de Cultura, Deportes, la Educación Física y recreación del Departamento del Putumayo, es quien hace las veces de Talento Humano, y de este modo fortalecer permanentemente los valores institucionales y el código de integridad, de acuerdo con los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG, a través de las actividades de bienestar que se realizan en la vigencia.

6.13. Nómina

A través del aplicativo de nómina se fortalecerá algunos módulos que permitirán un mejor análisis de la información personal, laboral y académicos de los servidores de la entidad.

6.14. Retiro

En caso de que existan personas que desvinculan por pensión, la entidad brindará apoyo emocional y sociolaboral a través de las actividades para pre-pensionados de manera que puedan afrontar el cambio, así mismo la entidad contara con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados. Se implementarán encuesta de retiro, de ser necesario, con las cuales se busca identificar y analizar las causas de retiro de los servidores.

7. Estrategias con las Rutas de Creación de Valor



La Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG. Así las cosas, en cada uno de los planes de talento humano se articularán las actividades de tal manera que se fortalezca las rutas de creación de valor.

A continuación, se relacionan las actividades en general que se desarrollarán durante la vigencia:

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DE FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo
		Programas de Vigilancia Epidemiológica	
		Plan de emergencias	
		Mediciones ambientales	
		Inspecciones de seguridad	
		Identificación y valoración de los peligros y control de los riesgos	
		Actividades para la preservación del medio ambiente	
Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Plan de intervención clima organizacional	Plan de Bienestar
		Encuentros deportivos, Torneos de bolos, tenis de mesa y rana	
		Caminata ambiental	
		Apoyo a deportistas	
		Acondicionamiento físico	
		Vacaciones recreativas Jornadas de integración servidores	



		Día de la familia, integración Halloween, novenas navideñas, Cierre de Gestión	
Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional		Descanso remunerado por fecha de cumpleaños y graduación	Plan de Bienestar e incentivos
		Tiempo flexible para maternidad y paternidad	
		Incentivos para líderes de riesgos, formadores de la Academia ICETEX, equipo MECI y brigadistas de la entidad entre otros	
		Jornadas laborales comprimidas	
		Descanso por tiempo compensado en Semana Santa, Navidad y Año Nuevo	
Ruta para generar innovación con pasión		Ejercicios participativos para fortalecimiento de los valores institucionales	Plan de capacitaciones
		Capacitación a los servidores en temas de Innovación incluida en el PIC	
		Fortalecimiento de Gestión del conocimiento	
RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el crecimiento	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Desarrollo de actividades en liderazgo y trabajo en equipo	Plan de Capacitación
		Identificación de las competencias gerenciales a fortalecer través de las evaluaciones de acuerdos de gestión y diagnóstico de clima organizacional	Plan de Bienestar



	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	Actividades dentro del marco de Clima, transformación y cultura organizacional Fomentar el entrenamiento en el puesto de trabajo y fortalecer el proceso de inducción	Clima organizacional-Inducción Clima organizacional-Inducción
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Promover el Código de Integridad y cultura de liderazgo a través de actividades	Código de Integridad
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Capacitar a los colaboradores en el Puesto de Trabajo Realizar Inducción y reinducción a todos los colaboradores	Inducción
RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Se fomentará el servicio interno y externo a través de actividades Fomentar la Redición de cuentas en los gerentes públicos	Bienestar y clima organizacional Rendición de cuentas
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Acciones para el fortalecimiento de trabajo en equipo, liderazgo, comunicación organizacional, relaciones laborales y actividades vivenciales de temas institucionales.	Plan de Bienestar y Clima Organizacional
		Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional	Plan de Capacitación-Inducción y Reinducción
RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES QUE REALIZAR	PROCESO
RUTA DE LA CALIDAD	Ruta para generar rutinas de trabajo	Se desarrollarán las evaluaciones del desempeño	Evaluaciones de desempeño



La cultura de hacer las cosas bien	basadas en "hacer siempre las cosas bien"	laboral de los Servidores de planta y se llevarán los registros	
		Se hará uso de la encuesta de retiro, para identificar las razones del porque se retiran los servidores	Retiro
		Se realizarán actividades que inspiren a los servidores para alcanzar la excelencia en su quehacer diario	Cultura Organizacional
Ruta para generar una cultura de la Calidad y la integridad		Se desarrollan actividades en el marco de la divulgación del código de integridad	Código de Integridad
		Dar a conocer a los Servidores la normatividad vigente del proceso de talento Humano	Gestión de la Información
		Se desarrollará actividades en temáticas de resolución de conflictos y Cultura organizacional	Plan de Capacitación y plan de bienestar
		Se publicará en la página web el manual de funciones vigente	Manual de Funciones
		Se Realizarán actividades para la implementación de la Gestión del Conocimiento en la entidad.	Gestión del conocimiento
		Se realizará análisis de la caracterización del personal para realizar las actividades adecuadas.	Caracterización
RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Se registrará y actualizará el 100% de las novedades de personal de planta y se sensibilizará a los colaboradores sobre la importancia de la actualización de la información	SIGEP (vinculación y desvinculación)- Gestión de la Información



		Se fortalecerá el mecanismo para la validación de la información de la planta de personal y caracterización del talento Humano	Caracterización-Gestión de la Información
		Se fortalecerá el autoservicio para que los funcionarios relacionen su información personal, académica y laboral.	Autoservicio-Gestión de la Información
		Se analizarán las razones de retiro a través de la encuesta	Retiro
		Se fortalecerá la planta a través del aplicativo de nómina para obtener registros oportunos	Planta

8. SEGUIMIENTO

El seguimiento al plan estratégico de talento humano se realizará a través mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como lo es: FURAG-MIPG.

9. CRONOGRAMA

Nombre Hito	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin
Plan Estratégico del Talento Humano consolidado y documentado	Documentar el Plan Estratégico del Talento Humano a través del Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Previsión de Recursos Humano y el Plan Anual de Vacantes	04/01/2021	22/01/2021
	Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico del Talento Humano	25/01/2021	29/01/2021
Plan Estratégico del Talento Humano publicado	Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano en página web y portal de talento humano	29/01/2021	31/01/2021
Plan Estratégico del Talento Humano divulgado	Gestionar la contratación para el desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de	01/02/2021	29/10/2021



	Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación)		
Plan Estratégico del Talento Humano implementado	Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	01/02/2021	29/12/2021
	Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)		

EDUARD YOVANY NARVAEZ MARTINEZ
Gerente

Elaboró	Viviana Y. Chamorro P.	Profesional de apoyo – C.I.
---------	------------------------	-----------------------------

