

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Instituto Municipal de Cultura y
Turismo de Cajicá



INTRODUCCIÓN

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá tiene el propósito de gestionar y garantizar la eficiencia, crecimiento personal, bienestar y desarrollo de los funcionarios, encaminándolos a potencializar el desarrollo de competencias y vocación de servicio, lo que contribuye a generar mayor valor en los servicios prestados por el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, la mejora del clima organizacional y la calidad de vida laboral.

Según este postulado el plan estratégico de talento humano deberá inspirarse en el desarrollo de competencias, la vocación de servicio, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la satisfacción de los funcionarios, el clima organizacional y una gestión direccionada a la consecución de resultados y la implementación de estrategias de aprendizaje colaborativo para la mejora continua.

ALCANCE

Inicia con la conciencia de reconocer las personas como eje fundamental en la construcción de la sociedad, a través de principios, valores éticos, códigos de integridad y humanización de la Gestión Pública.

En el entendimiento de que somos la instancia pública de cultura a nivel territorial, somos la Entidad garante del goce pleno de los derechos culturales de la comunidad cajiqueña, por tanto, nuestro que hacer comprende servicios que permiten la construcción de la identidad cultural de nuestros habitantes.

Y está en constante evolución de la gestión para la obtención de mejores resultados y la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, es decir la generación del verdadero valor público, que se logra con el mejor talento humano del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá.

Marco Normativo

Ley 489 de 1988 Se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.

Ley 1712 de 2014 Derecho al acceso de la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información

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.





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.

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.

LEY 2088 DE 2021 por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones

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.

El Decreto 2482 de 2012, compilado en el Decreto Único Sectorial de Función Pública, establece los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión pública. En este se estipula la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión como instrumento de articulación y reporte de la planeación.

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

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.





DIAGNÓSTICO

INTRODUCCIÓN

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá (IMCTC), es una entidad descentralizada la cual planea, ejecuta y evalúa las políticas culturales y turísticas del municipio, mediante los procesos de articulación, planeación y desarrollo, encargándose de crear promover, divulgar y fortalecer los programas artísticos y culturales mediante procesos permanentes de formación, permitiendo el aprovechamiento del tiempo libre de la comunidad, mediante la educación informal.

Uno de nuestros objetivos es prestar un servicio con calidad y promover un talento humano competente, con sentido de pertenencia, afianzado en la ética y los valores.

Nuestro Talento humano se determina por la planta de personal y los contratistas de prestación de servicios personales que contribuyen al cumplimiento de la misionalidad institucional y las metas del plan de desarrollo.

CARGOS DE PLANTA

- Director Ejecutivo
- Profesional Universitario
- Técnico Administrativo





575

NOMBRES Y APELLIDOS	Darwin Arturo Trujillo Rodríguez	Franz Heider Barreto escobar	Carmen Paola romero
FECHA DE INGRESO	02/01/2024		03/01/2024
NIVEL ACADEMICO	Pregrado	Especialización	Especialización
EDAD	42	50	42
GENERO	Masculino	Masculino	Femenino
DISCAPACIDAD	No	No	No
PRE PENSIONADO	No	No	No
CABEZA DE FAMILIA	Si	Si	No
PERTENECIENTE A GRUPO ETNICO	No	No	No
FUERO SINDICAL	N/A	N/A	N/A
TIPO DE VINCULACIÓN	Planta	Planta	Planta
NIVEL	Directivo	Profesional universitario	Técnico
CODIGO	050	219	367
GRADO	05	06	06
TIEMPO DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR PRIVADO			
TIEMPO DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR PÚBLICO			





CARACTERIZACIÓN DE LO SERVIDORES:

CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS:

PERFIL DEL EMPLEO	FUNCIONES	CONOCIMIENTOS BASICOS	REQUISITOS	EXPERIENCIA
Director Ejecutivo	Representar legalmente al instituto planear, liderar y controlar los procesos procedimientos del IMCTC	Normas sobre contratación administrativa, ley de cultura, red de bibliotecas públicas, organización de eventos entre otros	Profesional universitario Especialización en áreas relacionadas con la cultura	Cinco (5) años de experiencia en la organización de escuelas de formación, eventos y/o coordinación de labores administrativas.
Profesional versitario	Aplicar los conocimientos profesionales en el área de talento humano, control interno, estructura financiera y contratación	Metodología de investigación, diseño, evaluación y control de proyectos, manejo de herramientas tecnológicas, conceptos de contratación, plan financiero y de inversión	Título profesional en contaduría pública, derecho, economía, administración pública o de empresas Especialización a fines administrativos	Cinco (5) años de experiencias en el área administrativa y financiera
Técnico Administrativo	Apoyar procesos y procedimientos del instituto	Conocimiento en contratación estatal, metodología de proyectos, control interno y herramientas tecnológicas.	Técnico en contabilidad, auxiliar contable, secretario ejecutivo.	Dos (2) años de experiencia en áreas administrativas.

CONTRATISTAS: En general el Talento Humano que se encuentra en este grupo es el 62% de formadores entre profesionales y empíricos a fines al área de artes y humanidades que atienden las Escuelas de Formación Artística y Cultural, los planes, programas y proyectos; así mismo, tenemos el 38% de talento humano que presta servicios de apoyo a la gestión.

El autodiagnóstico de talento humano arroja los siguientes resultados, los cuales son la base para el planteamiento de la intervención de las rutas de creación de valor.





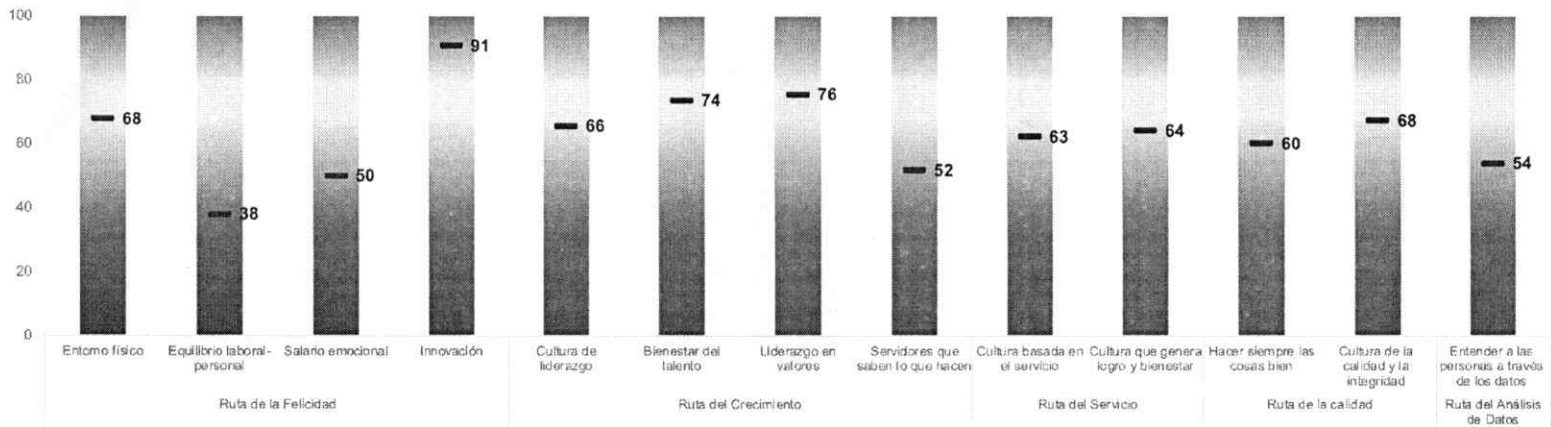
Ilustración 1 Resultados de gestión estratégica de talento humano

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD	62	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	68
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	38
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	50
		- Ruta para generar innovación con pasión	91
RUTA DEL CRECIMIENTO	67	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	66
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	74
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	76
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	52
RUTA DEL SERVICIO	63	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	63
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	64
RUTA DE LA CALIDAD	64	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	60
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	68
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	54	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	54
Conociendo el talento			





Ilustración 2 componentes de las rutas de creación de valor.



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Implementar estrategias para la satisfacción del talento humano, la calidad de vida laboral. y la mejora continua del clima organizacional, con el fin de lograr el valor público.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Generar entornos de trabajo agradables encaminados a que el talento humano de la entidad se sienta satisfecho con el rol que desempeña en la misma.
- Lograr el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar de los funcionarios.
- Disponer de puestos de trabajo con condiciones óptimas y favorables para el desempeño de sus funciones.
- Propender por un entorno laboral empático y el buen relacionamiento personal.
- Generar espacios de dialogo que fortalezcan las relaciones interpersonales y el cumplimiento de las metas.

PLAN DE ACCIÓN ANUAL

La estrategias y metas que se plantean como parte de la política de Talento Humano deben consolidarse y traducirse en actividades evidenciadas dentro de los diferentes planes del Talento Humano.





ESTRATEGIA 1: Ruta de la felicidad

- **META:** Implementar estrategias para la mejora del entorno laboral
- **INDICADOR:** Promedio de medición de la satisfacción de las actividades.

ESTRATEGIA 2: Ruta de Crecimiento

- **META:** Generar espacios de capacitación que favorezcan el crecimiento profesional y el contribuyan al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales con un mejor desempeño, eficiencia y eficacia.
- **INDICADOR:** No. Espacios de capacitación aprovechados/ No. Espacios de capacitación ofertados

ESTRATEGIA 3: Ruta de Servicio

- **META:** Ofrecer un servicio más humano y eficaz
- **INDICADOR:** Número de PQRS/ Número de usuarios de los servicios de la entidad

ESTRATEGIA 4: Ruta de Calidad

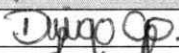


- **META:** Hacer siempre las cosas bien con valor público
- **INDICADOR:** Número de PQRS/ Número de usuarios de los servicios de la entidad

ESTRATEGIA 5: Ruta del análisis de datos

- **META:** Implementar estrategias y /o mecanismos de participación a través de las redes sociales institucionales y la página del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá
- **INDICADOR:** Alcance y solicitudes atendidas.



Darwin Arturo Trujillo Rodríguez
Director Ejecutivo

RESPONSABLE	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA	CARGO/ROL
Proyectó	Diego Carreño		Ops -psicología
Revisó	Franz Barreto Escobar		Profesional universitario
Aprobó	Darwin Trujillo Rodríguez		Director Ejecutivo

