INTRODUCCIÓN

En el marco de la planeación estratégica del Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan de Desarrollo Municipal, en concordancia con lo que persigue el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2021 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad de la entidad.

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la entidad, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor, de tal manera que genere confianza, fortaleciendo los mecanismos de diálogo que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollando actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores al IMRDS, entre otros, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

1. MARCO NORMATIVO

- 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.

- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 Expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- 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.

- 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

- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

- ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018 Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

- Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

- 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.

- MIPG Manual Operativo – Dimensión N°1

2. OBJETIVO GENERAL

Planear, ejecutar y evaluar la gestión del talento humano de cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores del Instituto, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de contribuir con el mejoramiento continuo de la entidad.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en la aplicación de las encuestas de necesidades

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, de acuerdo con las necesidades identificadas en la aplicación de las encuestas de necesidades.

- Mantener la planta de personal óptima que requiere el IMRDS para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

- Dar continuidad con el reporte de información requerida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en relación con las vacantes de la entidad, en cumplimiento de la normatividad vigente, para surtir el proceso de convocatorias por parte de la Comisión.

- Realizar seguimiento al cumplimiento de las actividades descritas en el Plan Estratégico de Talento Humano.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Soacha inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes descritos en los planes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos, dicho plan aplica a (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

4. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

4.1 MISIÓN

El Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Soacha, es una entidad pública descentralizada, que promueve actividades y programas dirigidos a la comunidad, generando procesos de participación, apoyo, formación y fomento por medio de la recreación, el deporte, el aprovechamiento del tiempo libre y la sana competencia, como aporte al desarrollo integral de mejores ciudadanos y ciudadanas, contribuyendo a la calidad de vida de los habitantes del municipio de Soacha.

4.2 VISIÓN

El Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Soacha, será reconocido en el año 2025, como una entidad líder en Cundinamarca, por la implementación de una política pública del deporte, enmarcada en procesos administrativos, presupuestales, técnicos y de infraestructura deportiva de alta calidad, garantizando la inclusión y participación de todos los ciclos vitales.

5. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Promover condiciones de trabajo que garanticen un clima organizacional favorable a los servidores públicos de la entidad, reflejándose en el compromiso hacia el IMRDS y la atención al usuario.

6. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La Caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal como se observa a continuación:

NIVELES	PLANTA GLOBAL
DIRECTIVO	4
ASESOR	0
PROFESIONAL	3
TECNICO	3
ASISTENCIAL	5
TOTAL	**15**

NIVELES	CARGOS	MUJERES	HOMBRES	VACANTES
DIRECTIVO	4	0	4	0
ASESOR	0	0	0	0
PROFESIONAL	3	1	2	0
TECNICO	3	1	2	
ASISTENCIAL	5	4	1	0
TOTAL	**15**	**6**	**9**	**0**

7. FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TAENTO HUMANO

7.1 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Soacha con la apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

Para las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar, se trabajará con los siguientes programas:

- **DEPORTE, RECREACIÓN Y CULTURA**
- **BIENESTAR SOCIAL**
- **ÁREA SOCIAL Y DE RECONOCIMIENTO**
- **PROPOMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD**

Este último se realizará con base en lo consignado en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos del IMRDS a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para la vigencia 2021, estará orientado con base en lo establecido en la normatividad vigente y en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión

7.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD PARA EL TRABAJO

Implementar los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST, el cual contará con programas que cuentan los factores de riesgo establecidos por la Entidad.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (trabajo liderado por la líder del SG-SST).

7.4 PLAN ANUAL DE VACANTE Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Mantener actualizada la planta de personal del IMRDS con el fin de visualizar el tiempo real del estado de la misma y contribuir a la toma de decisiones, así mismo se continuará con el reporte de información ante la Comisión Nacional del Servicio Civil cuando se solicite, con el fin de adelantar el trámite del concurso.

NIVELES	CARGOS A PROVEER POR PARTE DE LA COMISIÓN
DIRECTIVO	0
ASESOR	0
PROFESIONAL	2
TECNICO	1
ASISTENCIAL	3
TOTAL	**6**

8. PLAN DE ACCIÓN

Anexo a este documento se adjunta en formato excel el Plan de Acción el cual contempla las actividades descritas en cumplimiento del Plan Estrategico de Talento Humano a ejecutar durante la vigencia 2021.

9. RECURSOS PROGRAMADOS VIGENCIA 2021

Se tendrán en cuenta los rubros de Bienestar y Capacitación establecidos y aprobados para el IMRDS de la vigencia 2021.

	Nombre:	Cargo:	Fecha:
Elaboró	Laura Vargas Mora	Profesional Especializado	Enero 18 de 2021
Revisó y Aprobó	Angela González Castañeda	Líder Planeación	Enero 21 de 2021
Vo.Bo.	Juan Carlos Sánchez Gama	Subdirector Administrativo y Financiero	Enero 28 d 2021