POLÍTICA ESTRATÉGICA DELTALENTO HUMANO

El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el ***responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión****, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia* ***o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADA***

La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué IMDRI, es el marco de acción al Proceso de la Gestión Administrativa – Actividad: Talento Humano, ser más eficiente y necesarios para ejecutar las actividades asociadas con los deberes, competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los Funcionarios Públicos y Contratitas de la entidad, determinando prácticas de gestión asociadas a la selección, vinculación, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño.

Los lineamientos de esta política alinean con los procedimientos asociados, inmersos dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, respetando las directrices normativa vigente a institucional.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano debe estar alineada a las estrategias, objetivos y planes de la entidad, divulgar las directrices principales que orientan la Planeación del Talento Humano a los servidores públicos de la entidad. Para su implementación se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Autodiagnóstico del MIPG, los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en general y los consagrados en el Código de Integridad de la entidad en particular. Es de destacar aclarar, que en esta Política está sujeta a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

La siguiente política aplica a los funcionarios de la entidad, específicamente a niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo vinculados a la planta de personal.

La Dirección Administrativa Financiera y Técnica lidera el Gestión Estratégica del Talento Humano, que se encarga de gestionar de manera eficiente la vinculación del recurso humano al servicio de los objetivos, misión y visión del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación. Así como las demás funciones descritos en el Manual de Procesos y Procedimientos, como la hoja de ruta procedimental descritos en el Manual de Procesos y Procedimientos.

El objetivo de la presente política es fortalecer el Talento Humano del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué mediante planes y programas que permitan el desarrollo de capacidades grupales e individuales tendientes a mejorar los niveles de desempeño de los Funcionarios que prestan su servicio a la entidad, en el marco de los

El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el ***responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión****, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia* ***o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADA***

lineamientos de MIPG, que contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias, evaluaciones y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se desarrolla a través de los Planes del Decreto 612 de 2018, entre ellos el Plan Estratégico de Talento Humano y todos los procedimientos de Talento Humano, que van alineados al logro de los objetivos institucionales.

La Política Estratégica del Talento Humano está basada en los principios de igualdad, mérito, moralidad, imparcialidad, compromiso, transparencia y publicidad, esto conlleva al fortalecimiento y progreso de la entidad a través de los procesos de captación, motivación y retención de funcionarios en la entidad. Se implementa mediante acciones como la provisión de cargos de carrera y otras formas de vinculación, que garanticen los derechos de los funcionarios, al igual que la transparencia en la evaluación de desempeño de cada funcionario, comparado con el Desempeño Institucional.

Por lo anterior, esta política administra el recurso humano de manera efectiva y oportuna de acuerdo con las necesidades que se presenten en la entidad, atendiendo de los requerimientos derivados de la selección, ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios, a través de los Siete (7) procesos establecidos por la Entidad. Así como Apoyar el desarrollo del talento humano a través de programas de capacitación, bienestar social e incentivos, con miras al logro de los objetivos institucionales.

Para lograr una Gestión Estratégica de Talento Humano GETH, se hace necesario un trabajo conjunto entre planeación desde la Dirección Administrativa Financiera y Técnica, a fin de ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, para lo cual se requiere del apoyo y compromiso de la Alta Dirección.

Actividades y las s etapas del ciclo de vida del servidor público, al interior de la entidad:

En el marco de la Política se debe articular con el Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso del MIPG, cuya finalidad básica la adecuación de las personas a la estrategia, El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano en el proceso de Direccionamiento Estratégico de la entidad (misión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

El modelo Integrado de la Gestión Estratégica del Recurso Humano deberá desarrollarse bajo los subsistemas: Organización del Trabajo, Gestión Empleo, Gestión del Desempeño, Gestión de la Compensación, Clima Laboral, Gestión de

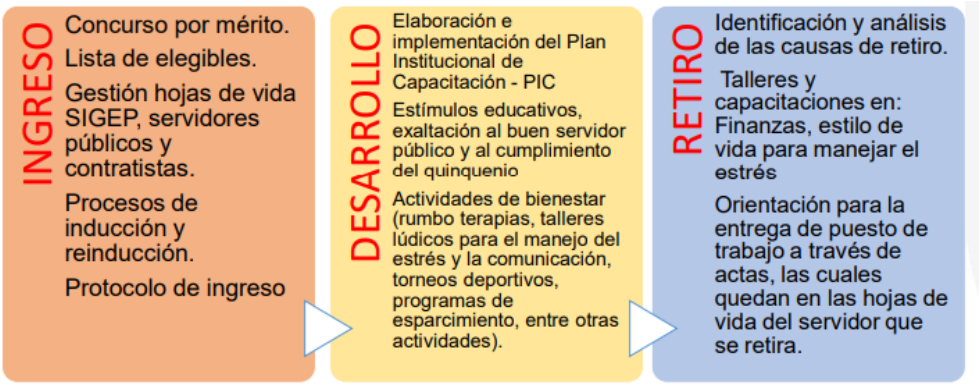
*El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el **responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión**, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia **o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADA***

las Relaciones Humanas y Sociales, y Bienestar Social. Todos enfocados a la Estrategia, Contexto Interno, entorno y resultados del Talento Humano.

La entidad contará con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

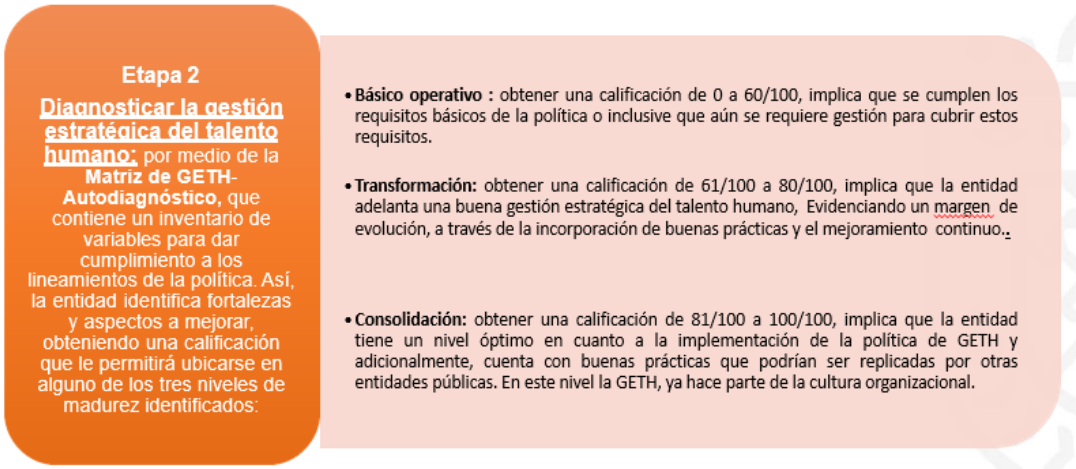
El líder del Proceso (Adscrita el Talento Humano), implementará acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, la provisión oportuna y eficaz de los empleos, la vinculación, retiro, capacitación, motivación del personal, fortalecimiento de la cultura de servicio público, el compromiso institucional, mejoramiento de la calidad de vida laboral, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, y mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

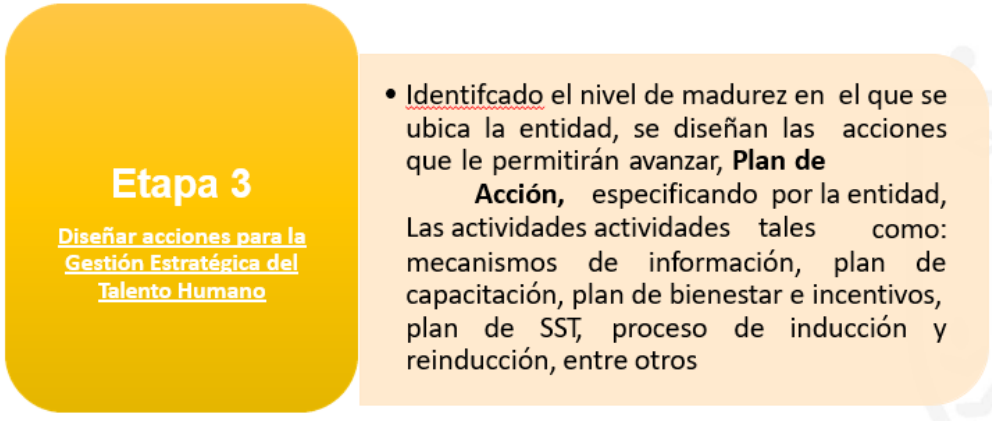
El Líder del Proceso (responsable de talento humano) deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y demás planes Institucionales, y verificar que se cumplan adecuadamente. Incluya cada uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado. Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG.



Desarrollo de las siguientes etapas para la implementación de la política:

*El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el **responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión**, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia **o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADA***

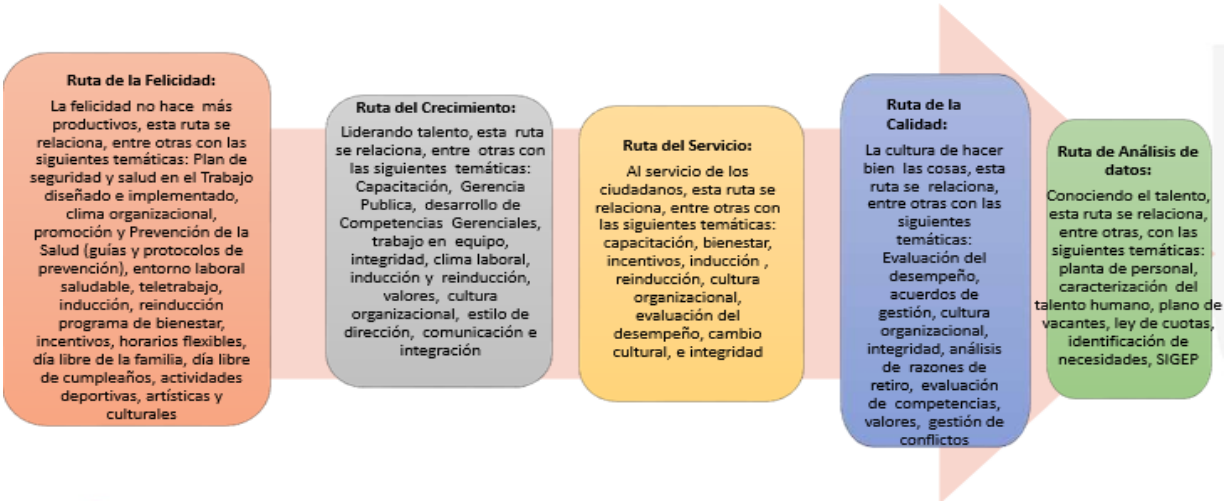




*El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el **responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión**, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia **o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADA***

Rutas de Creación de Valor: metodología para priorizar acciones

A la implementación de las mejoras definidas (acciones) que apuntarán a cerrar las brechas que se hayan identificado en el autodiagnóstico, podrá enfocarse desde las **Rutas de Creación de Valor** siendo éstas caminos que conducen a la creación de valor público, a través del fortalecimiento del talento humano, por tanto se deber enfocar las prioridades y las actividades relacionadas en cada una de las rutas mencionadas en la MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO, siendo **LA RUTA DE LA FELICIDAD** una de las prioridades de la entidad.



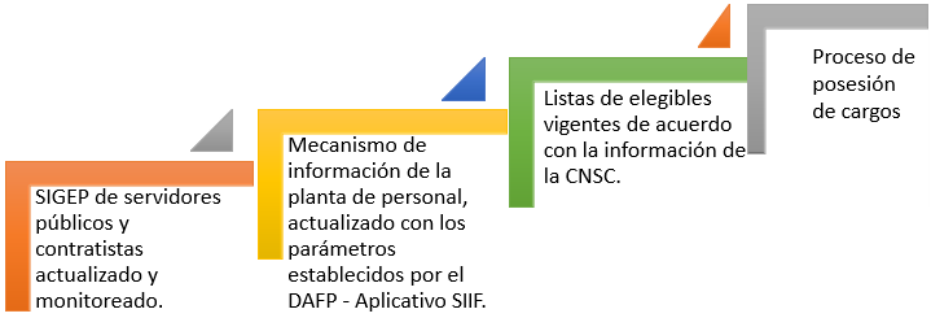
Estrategia de avances de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano

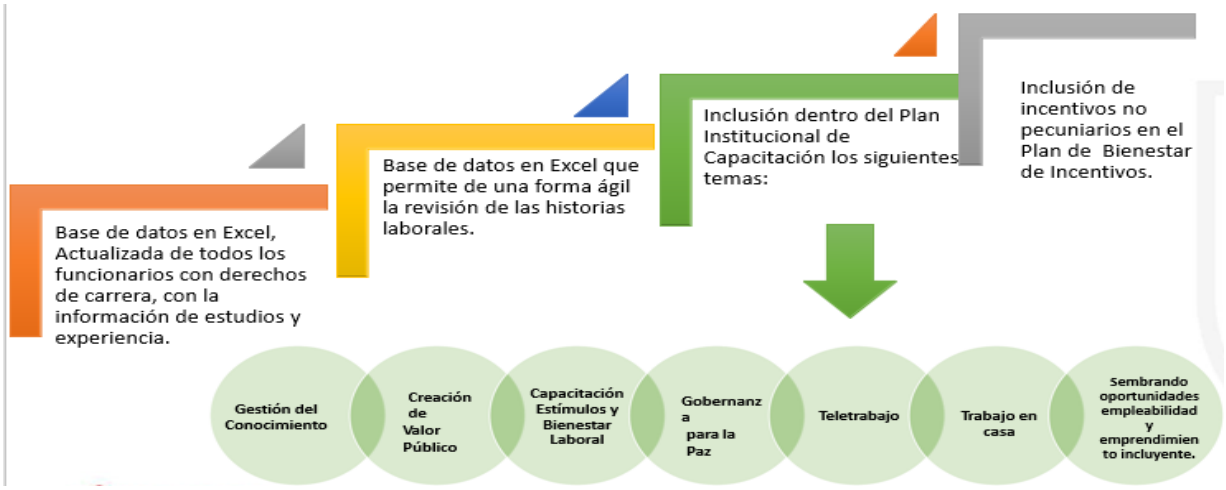
En el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la **Dirección Administrativa Financiera y Técnica** es la encargada de realizar la evaluación y el seguimiento trimestral de la política, por medio de las herramientas internas como son el autodiagnóstico y el plan de acción

De acuerdo a los resultados obtenidos en la matriz de autodiagnóstico por Cuatrimestre de cada vigencia, la entidad vigencia 2020, la entidad deberá identificar las actividades cíclicas o las que empiezan en cero.

Escala de proyectada de Logros de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano

*El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el **responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión**, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia **o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADA***





Retos escalonados de avances de la Política Estratégica del Talento Humano:

*El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el **responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión**, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia **o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADA***

El talento humano del Instituto Municipla para el Deporte y la Recreación de Ibagué IMDRI, es el eje principal del funcionamiento eficiente y eficaz para el logro de resultados, por lo que **la Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH,** está orientada al desarrollo de prácticas para el cumplimiento de objetivos y del ser de la entidad, identificándose con la parte misional para ejercer una cultura planificada, acorde a las exigencias de la entidad, con una planta de personal comprometida Y con un desempeño eficiente.

Por último, la Gestión Estratégica del Talento Humano debe encaminar sus acciones para alcanzar dichos estándares de calidad, eficiencia y efectividad, generando condiciones para que las actividades desarrolladas contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del servidor público y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, para generar un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y productividad institucional

*El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el **responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión**, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia **o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADA***