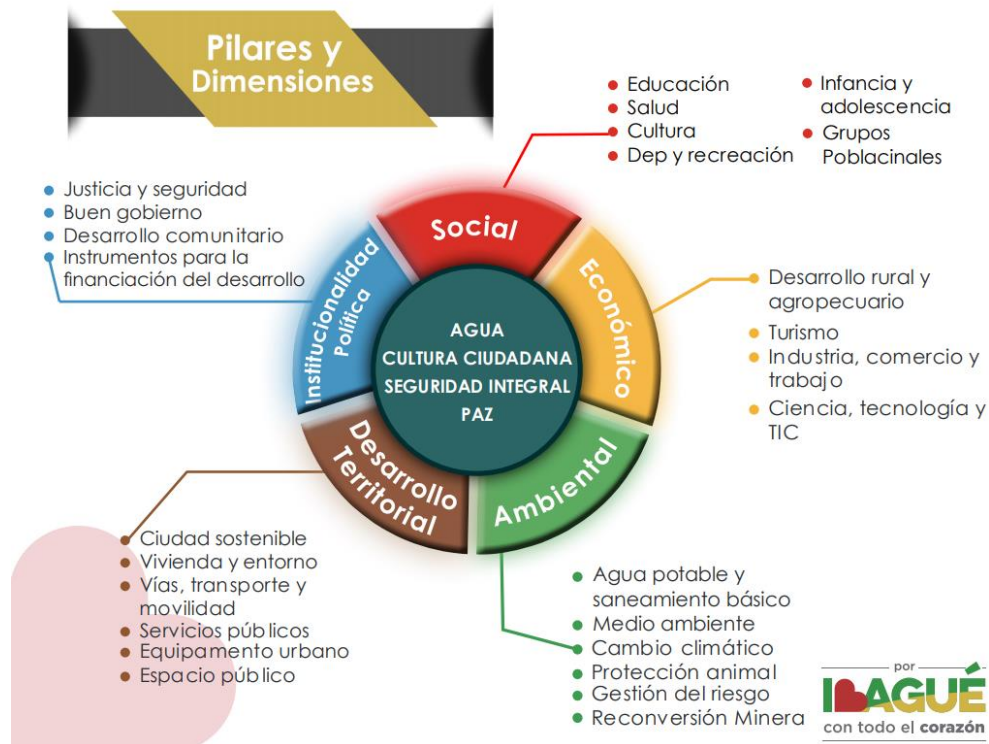


PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2018



La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades.

RELACION DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO Y EL PLAN DE DESARROLLO “POR IBAGUE CON TODO EL CORAZÓN”



El plan estratégico de talento humano del IMDRI, se elabora dando cumplimiento a la Dimensión de plan de desarrollo “INSTITUCIONALIDAD POLITICA”, sector BUEN GOBIERNO, donde establece: “El Gobierno municipal plantea mejorar la capacidad administrativa y fiscal del municipio, mediante la implementación de procesos transparentes, modernización de la planta de personal, unas finanzas saludables y la implementación certificación en calidad de los procesos de la Alcaldía Municipal para adecuarla a los nuevos retos del país más allá de los horizontes de un periodo de gobierno”. Igualmente, el programa “IBAGUÉ FORTALECE SU INSTITUCIONALIDAD EN BUSCA DE LA MODERNIDAD” tiene como propósito: “El propósito de este programa es que la Alcaldía de Ibagué se fortalezca institucionalmente para que pueda ofrecer a través de las mejores prácticas administrativas servicios eficientes y eficaces a los ciudadanos. Esto incluye mejoramiento continuo en la planta física, los procesos y procedimientos de la Administración, así como de su organización administrativa. En este sentido se fortalecerá y visibilizará la unidad o dependencia encargada de implementar y desarrollar el Sistema Integrado de Gestión.” Y el programa “ENTES DESCENTRALIZADOS CAMINO A LA MODERNIDAD” pretende brindar las herramientas necesarias para que los entes descentralizados se modernicen y cumplan eficazmente con las funciones para las cuales fueron creadas

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2018

INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUÉ “IMDRI”

INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea “estratégica” de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano del Instituto, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Con esta orientación es que el Instituto Municipal para el deporte Municipal IMDRI, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales con EL IMDRI; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión). Dentro del plan de Desarrollo del cuatrienio en su estrategia transversal del buen gobierno enfocada en Entidades del orden nacional y municipal que cuentan con una gestión estratégica del talento humano implementada, dentro del eje estratégico administrativo y de gestión, se logró definir como objetivo estratégico sectorial e institucional, desarrollar y cualificar el talento humano Instituto Municipal para el deporte IMDRI buscando que el personal de libre nombramiento y remoción sea personal idóneo en el desempeño de sus funciones el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Para dar cuenta de lo anterior y enmarcar el Plan Estratégico de Talento Humano en el entorno institucional del IMDRI .

NORMATIVIDAD APLICABLE ▪ Ley 87 de 1993 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”. ▪ Ley 152 de 1994, “Por la cual se establece la Ley Orgánica de Planeación”. Establece que los organismos de la administración

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2018

pública nacional deben elaborar, con base en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, un Plan Indicativo cuatrienal con planes de acción anuales • Ley 489 de 1998 por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones • Ley 1474 de 2011 por la cual se distan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública • Decreto Ley 19 de 2012, por el cual se dictan normas por suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. • Decreto 1084 de 2015 “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Inclusión Social y reconciliación” • Decreto 2482 de 2012 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”. Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión como instrumento de articulación y reporte de la planeación, así:

- Referentes: Punto de partida para la construcción de la planeación, incluyen las metas de Gobierno establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo, las competencias normativas asignadas a cada entidad y el marco fiscal.
- Políticas de Desarrollo Administrativo: Conjunto de lineamientos que orientan a las entidades en el mejoramiento de su gestión para el cumplimiento de las metas institucionales y de Gobierno, a través de la simplificación de procesos y Página 5 de 48 procedimientos internos, el aprovechamiento del talento humano y el uso eficiente de los recursos administrativos, financieros y tecnológicos.
- Metodología: Esquema de planeación articulado que facilita la implementación de las políticas e iniciativas gubernamentales que estén orientadas a fortalecer el desempeño institucional, en procura del cumplimiento de las metas institucionales y de Gobierno para la prestación de un mejor servicio al ciudadano.
- Instancias: Responsables de liderar, coordinar y facilitar la implementación del modelo a nivel sectorial e institucional.
- Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión: Herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales. • Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”. Define El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG es un marco de referencia

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2018

para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

1. RESEÑA HISTORICA

El INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUÉ "IMDRI", nace a través del acuerdo No 029 del 04 de octubre de 2010, como respuesta a la comunidad a raíz de la poca oferta y posibilidad de accesibilidad al deporte, recreación y por tanto uso adecuado del tiempo libre, ya que al no contar con un establecimiento sólido y dotado financieramente, es mínima la posibilidad de realizar programas y proyectos que garanticen el derecho a la recreación, deporte y uso del tiempo libre.

A la fecha la comunidad ibaguereña cuenta con un establecimiento, que aunque está solidificándose, ha dado respuesta efectiva y pertinente a las necesidades que en materia de recreación y deporte se generan en el municipio; tanto en el casco urbano como en la zona rural.

Por lo anterior la apuesta por descentralizar el deporte en Ibagué ha sido un gran esfuerzo y por tanto un acierto importante, el cual es válido fortalecer y por ende promover en todos y cada uno de los habitantes de las distintas zonas que componen el territorio ibaguereño, a través de atención oportuna y pertinente con programas y proyectos que motiven la cultura deportiva y recreativa.

Misión

La misión del EI INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUÉ "IMDRI", es generar, velar y fomentar procesos sostenibles de una cultura deportiva y saludable en el municipio de Ibagué, creando mejores estándares de convivencia y salud al interior de nuestra ciudad, en espacios óptimos para la práctica del deporte y de la recreación en general, garantizando un aprovechamiento positivo del tiempo libre de la ciudadanía y un sistema recreo deportivo de calidad, justo y equitativo.

convivencia y formación de personas constructoras de paz, siendo un instituto de servicios prioritarios para la comunidad por su calidad.

VALORES INSTITUCIONALES

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2018

Los valores a través de los cuales el INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUÉ "IMDRI" desarrolla su visión y misión son:

- Responsabilidad
- Honestidad
- Respeto
- Transparencia
- Lealtad
- Equidad
- Pertenencia
- Austeridad
- Tolerancia
- Prudencia

OBJETO

El objeto del INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUÉ "IMDRI" es el patrocinio, fomento, masificación y asesoramiento de la práctica del deporte, la recreación, promoción y ejecución de espectáculos públicos y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud, promoviendo el derecho de todas las personas a ejercitar el libre acceso a una formación física y espiritual adecuadas, la implantación y fomento de la educación física, en el municipio de Ibagué.

FUNCIONES

En desarrollo de su objeto el "IMDRI" tendrá las siguientes funciones:

1. Proponer el plan deportivo municipal tomando como guía el plan decenal del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre efectuando su seguimiento y evaluación con la participación comunitaria que establece la ley.
2. Programar la distribución de los recursos del "IMDRI" en el Municipio de Ibagué.
3. Proponer los planes y proyectos que deban incluirse en el plan sectorial Nacional.
4. Estimular la participación comunitaria y la integración funcional en los términos de la constitución política, la ley 181 de 1995 y las de más normas que regulen.
5. Desarrollar programas y actividades que permitan fomentar la práctica del deporte, la recreación, y el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física en el Municipio de Ibagué.

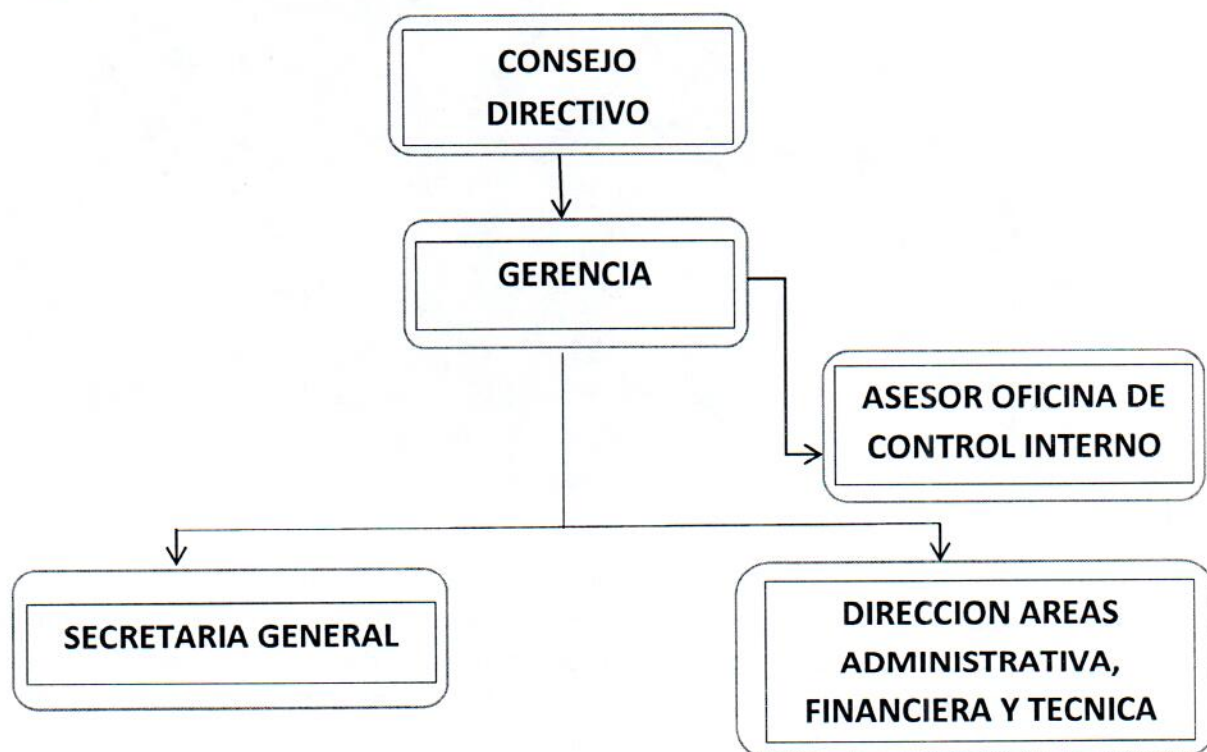
PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2018

6. Cooperar con otros entes públicos y privados para el cumplimiento de los objetivos previstos en la ley 181 de 1995.
7. Velar por el cumplimiento de las normas urbanísticas sobre reserva de áreas en las nuevas urbanizaciones, para la construcción de escenarios para el deporte y la recreación.
8. Participar en la organización y financiación de competencias y certámenes Nacionales e Internacionales con sede en Ibagué.
9. Promover las actividades de recreación y deporte en los escenarios Municipales.
10. Conservar y dotar las unidades Deportivas Municipales y procurar por el establecimiento de nuevas fuentes para la recreación y el deporte.
11. Promover y ejecutar de manera directa o en cualquier modalidad de asociación todo tipo de espectáculos públicos con el fin de incentivar la recreación y el deporte en el Municipio de Ibagué.
12. Adquirir a cualquier título los bienes muebles e inmuebles cuando lo requiera el cumplimiento de su objeto.
13. Administrar los escenarios deportivos Municipales acorde con el Acuerdo 007 de 2010, dando cumplimiento a la finalidad de cada uno de manera que generen ingresos suficientes para el mantenimiento y mejoramiento de los mismos.
14. Celebrar toda clase de negocios jurídicos, de administración, disposición, gravamen o compromiso de sus bienes o rentas dentro del ejercicio de sus funciones.
15. Gestionar acuerdos de cooperación y/o convenio con entidades privadas o públicas del orden Municipal, Departamental, Nacional, Internacional y ONG"s, que tengan o pueden tener intereses comunes siempre en desarrollo del objeto del "IMDRI".
16. Realizar y financiar de manera directa o bajo cualquier tipo de asociación estudios y proyectos para el cumplimiento del objeto del "IMDRI".
17. Recibir en administración, donación, comodato o cualquier modalidad bienes o recursos para ser ejecutados con el objeto y funciones del "IMDRI".
18. Realizar operaciones de crédito como deudor, otorgando las garantías a que hubiere lugar, con el fin de cumplir su objeto social y funciones.
19. Hacer parte de empresas de economía mixta cuyo objeto social sea acorde con el del "IMDRI".
20. Las demás actividades que tengan relación directa con el objeto del "IMDRI" y sean autorizadas por el consejo directivo.

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2018

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUÉ "IMDRI"



REFERENCIAS

- Constitución Política de Colombia
- Ley 181 de 1995
- Acuerdo 007 de 2010

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2018



JUSTIFICACIÓN

En el marco de los procesos de modernización del Estado, y la implementación de MIPG se busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de Los funcionarios , se busca que las organizaciones se fortalezcan y establezcan un proceso dinámico en su gestión institucional, donde no solo se cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, esto con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión. En este sentido, es que las entidades fundamentan su gestión en la planeación organizacional, pues este proceso dinámico les permite desarrollar su capacidad para fijarse un objetivo de manera conjunta, observarse y anticiparse a las oportunidades y desafíos que el entorno y las condiciones

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2018

internas de la organización les demandan. Así como constituirse en un elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas. El componente de planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta que para MIPG el talento humano se concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades, y por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, es decir que los esfuerzos de la administración, se deben encaminar a sus acciones y alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en su gestión del talento humano. Esto le permite no sólo generar las condiciones para que las actividades desarrolladas contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del servidor público y su familia, sino que, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, generar un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y productividad institucional, alcanzando las rutas de creación de valor que permitan resultados eficaces para la Gestión Estratégica de Talento Humano, en sus cinco rutas (Ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y la ruta del análisis de datos). Es necesario en la planeación estratégica del Talento Humano, tomar como punto de partida el resultado de la evaluación de desempeño de la vigencia 2017 diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

- **DIMENSION DE TALENTO HUMANO** – 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 administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.
- **ALCALCE DE LA DIMENSION** En esta sección se aborda la primera dimensión de MIPG -Talento Humano cuyo propósito es ofrecerle a una entidad pública, una gobernación o una alcaldía las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2018

garantizando el Principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: < Gestión Estratégica del Talento Humano < Integridad Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas". La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrán estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:

1. – Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual. – Ruta del Crecimiento: liderando talento El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2018

se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

2. – Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
3. – Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IMDRI-2018 La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad,

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2018

análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

4. – Ruta del análisis de datos: conociendo el talento Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la gestión Estratégica de Talento Humano, en un entorno y ambiente laboral favorable que garantice el cumplimiento del objetivo establecido en MIPG “fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación E INTEGRACION DE LOS PLANES AL PLAN DE ACCION DE LA ENTIDAD

- Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
- Plan Anual de Adquisiciones
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Vacantes (N/A)
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2018

- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
- Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Cómo se deberá realizar la alineación de los diversos planes institucionales en el plan de acción, toda vez que cada plan cuenta con estructuras y requisitos diferentes?

Sobre la alineación de la planeación institucional y la incorporación de los lineamientos de gestión y desempeño, me permito informarle que el 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", busca unificar la fecha para que las entidades formulen y adopten como parte del plan de acción institucional los siguientes planes:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad –PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Es importante señalar que el decreto no pretende agrupar instrumentos ni metodologías para la formulación de los diferentes planes, solamente unifica su fecha de presentación y su propósito es orientar a las entidades a que de manera articulada definan todo lo necesario para hacia la consecución de los objetivos y metas institucionales, de modo tal que los responsables puedan desagregar cada uno de los temas en rutas de acción detalladas, de forma articulada y orientada al direccionamiento estratégico de la entidad.

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2018

Lo anterior, con el propósito de mejorar el impacto que estos temas tienen en las entidades y que dejen de verse como operativos, sino que se eleve su importancia y se tomen las decisiones al más alto nivel de la entidad.

Para MIPG, el plan de acción recoge los requerimientos de todas las políticas, estrategias e iniciativas de gobierno, en materia de Gestión y desempeño Institucional sin desconocer que muchas de ellas poseen metodologías e instrumentos propios. Por lo tanto, a través de una planeación integral se busca orientar las capacidades de las entidades hacia el logro de los resultados y simplificar y racionalizar la gestión de las entidades en lo referente a la generación y presentación de planes, reportes e informes.

Así las cosas, el plan de acción integral que deberá publicarse a 31 de julio de 2018 y en adelante a 31 de enero de cada vigencia, contendrá las líneas estratégicas relacionadas con los 12 planes citados, lo que permitirá desarrollar las políticas de gestión y desempeño correspondientes de forma articulada y con una clara orientación hacia la consecución de las metas y objetivos institucionales, esencia del MIPG.

En cuanto a un formato para estos fines, cada entidad acorde con sus características podrá definirlo, lo que es claro frente a esta publicación es que debe contener líneas estratégicas de cada uno y no necesariamente el nivel de detalle o desagregación, dado que como hemos expresado internamente cada líder tendrá la responsabilidad de desplegar sus actividades al detalle para su correspondiente ejecución y seguimiento.

Preparado por:	Revisado por:	Aprobado por:
		
María Cielo Giraldo García Directora Administrativa, Financiera y Técnica	María Cielo Giraldo García Directora Administrativa, Financiera y Técnica	Diana Ximena Cepeda Rodríguez Gerente