

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024

PLAN ANUAL ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024



	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024	PÁGINA: 2 DE 18

1. INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP definió las líneas generales del Plan Estratégico de Talento Humano de cara a los nuevos retos, a la necesidad de mejorar la prestación del servicio por parte de los servidores públicos, y a lograr retener personal con altas competencias que garanticen la calidad en el servicio, las cuales se encuentran plasmadas en el documento denominado “Lineamientos para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano”.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, como un marco de referencia 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. Este modelo articula los sistemas de: Gestión de Calidad, de Desarrollo Administrativo, y con el Sistema de Control Interno. El objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día que debe atender a las Políticas de Gestión y Desempeño.

Este Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta de gestión alineada con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y con la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG. Se construye con la participación del equipo de trabajo de Talento Humano, donde todos se sientan involucrados en el logro de las metas bajo los principios de calidad, eficiencia y eficacia; así mismo construir agrupamiento y adelantar acciones que fortalezcan el ciclo del funcionario al servicio público: desde el ingreso el ingreso, desarrollo y retiro.

Por lo tanto la planeación estratégica del Talento Humano para el Instituto Departamental de Cultura del Meta es un instrumento que permite definir un sistema de control orientado en indicadores, que nos permitan verificar si las estrategias planificadas en el proceso de Talento Humano son las idóneas para a la consecución de los objetivos y metas de la institución.

Así mismo, el plan estratégico de Talento Humano 2024, del IDCM está orientado al desarrollo continuo del capital humano como uno de los pilares estratégicos; desde el punto de vista de la dirección, se debe propender por servidores visionarios y transparentes, con capacidad de liderar y enfrentar constructivamente los cambios, así como articular e integrar las competencias de sus equipos de trabajo para el logro de las metas institucionales; líderes analíticos, con capacidad de decisiones oportunas y eficaces en situaciones de ambigüedad, con vocación, actores proactivos en los procesos de concertación y negociación tanto al interior de la entidad, como en sus relaciones con organizaciones sociales, enfocándose en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, mediante el desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y aportando a su calidad de vida, de tal manera que esto impacte, ejecute y lidere en su motivación, compromiso y en sus políticas, que

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024

promueva la participación activa, dinámica, que busque modernizar y diversificar las actividades de Gestión Humana, que conlleve a la prestación de servicios acordes con la misionalidad de la entidad y genere una consolidación administrativa optima, fomentando el desarrollo de la cultura organización articulada y sólida.

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

2. OBJETIVO

Fortalecer el Talento Humano del Instituto Departamental de Cultura del Meta, bajo los principios de integridad, igualdad y legalidad, así mismo generar mediante la implementación de políticas, estrategias, mecanismos, acciones, oportunidades un desarrollo integral de los servidores públicos y contratistas en el ciclo de vida laboral, resultados de mejora en el capital humano y la gestión estratégica, dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos institucionales.

2.1 Objetivos Específicos

- Fortalecer los conocimiento, capacidades, habilidades y competencias de los colaboradores a través de las estrategias del plan anual de Capacitación, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad, implementando el plan de Bienestar e Incentivos, fomentando el desarrollo integral y satisfacción de las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024

- Proveer de manera oportuna las vacantes mediante proceso meritocrático, para atender las funciones misionales.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.
- Surtir el procedimiento del concurso en Función Pública de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.
- Mantener la planta optima que requiere el Instituto Departamental de Cultura del Meta para el cumplimiento de su misión y que permita el excelente funcionamiento.
- Atender los lineamientos normativos dispuestos en materia de evaluación de desempeño y acuerdos de gestión a servidores públicos.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad,
- Dar cumplimiento a cabalidad a la política de austeridad en el gasto, lineamiento establecido por la Presidencia de la República a través de la Directiva Presidencial No. 04 de 2020.
- Establecer canales de comunicación con los colaboradores del IDCM , ya que son lo primordial para la gestión de Talento Humano.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Departamental de Cultura del Meta inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes operativos), autodiagnóstico de gestión, incluido dentro de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y termina con la ejecución, seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, está orientado a los colaboradores de la entidad (personal de planta de personal y contratistas de prestación de servicios), dependiendo de las limitaciones en materia normativa en cada uno de los subcomponentes.

4. PROPÓSITO

Establecer estrategias para fortalecer los conocimientos, aptitudes y habilidades del talento humano contribuyendo a mejorar las condiciones de vida y su desempeño laboral conservando un entorno laboral saludable, seguro, dinámico, flexible, así permitiendo que los colaboradores desarrollen sus habilidades y experiencia al servicio de la entidad, contribuyendo a las estrategias de mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024

5. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA

Plan: Es un conjunto de medidas cuya aplicación tiene como propósito alcanzar objetivos estratégicos, es por ello que se afirma que un plan es el nivel máximo de estructuración y organización de una acción. Para que un plan pueda llevarse adelante en la realidad, necesita desglosarse en programas, los cuales están constituidos por partes más pequeñas que son los proyectos, este permite ver los resultados que se anhela alcanzar, pero para lograrlo se debe trabajar eficientemente.

Previsión: la acción o el efecto de prever, es decir, de poder anticipar eventos, situaciones y contingencias.

Provisión de Empleos: Es la administración de recursos humanos que se ocupa de predecir los requerimientos futuros de personal, así como el número de trabajadores necesarios para llenar esos requerimientos. Esto le permite a una empresa planear con anticipación sus necesidades de personal y prepararse para los cambios en el mercado laboral.

Plan Bienestar Social e Incentivos: Programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulan y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.”

Seguridad y Salud en el Trabajo: Es un conjunto de medidas y acciones que se implementan en una empresa para prevenir accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores.

Vacante laboral: Todo aquel puesto laboral sin ocupar, por el que la empresa se encuentra en un proceso de búsqueda de talento para que una persona delegue en ese cargo.

Capacitación: Conjunto de actividades didácticas o de enseñanza y mejoramiento de las capacidades de trabajo que se ofrecen a los trabajadores de una organización o empresa. Tienen como objetivo expandir sus conocimientos, habilidades o aptitudes.

MIPG – Modelo Integral de planeación y Gestión: Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de calidad y articula con el sistema de control interno, para hacerlos procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

Bienestar integral: De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), se trata de un “estado en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024

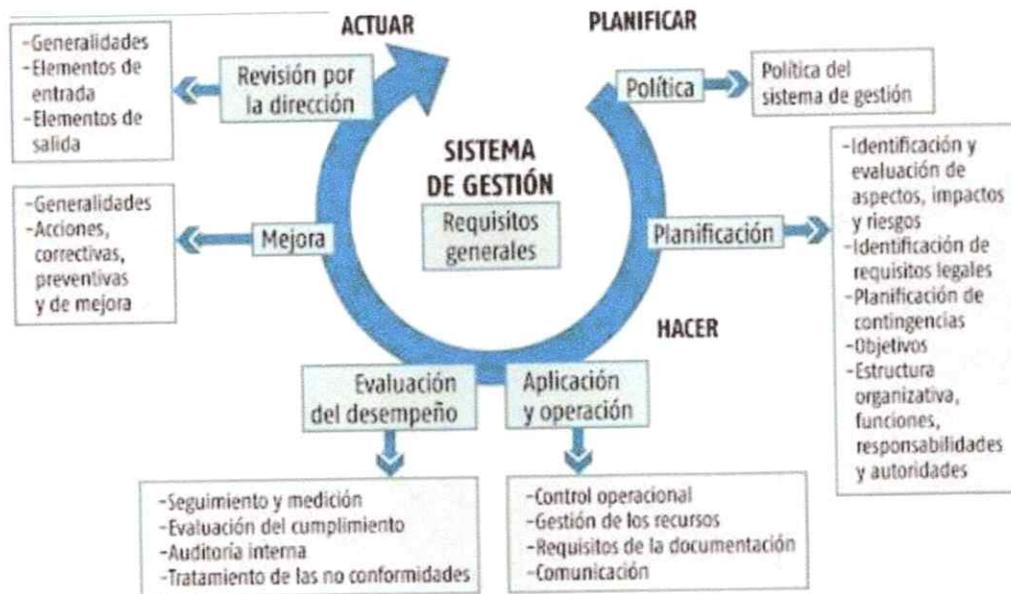
6.MARCO CONCEPTUAL

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales, El modelo existe como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión Institucional del MEN y sus Entidades Adscritas y Vinculadas, en términos de calidad e integridad del servicio, con el fin de que se entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los grupos de valor.



La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo, al igual que los demás procesos que componen el Sistema de Gestión Integrado, está concebida bajo un enfoque basado en procesos y en el ciclo **PHVA (Planear-Hacer-Verificar-Actuar)**.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO:	VERSIÓN:	FECHA:
	GTH-PL-01	05	ENERO 2024
			PÁGINA: 7 DE 18



Fuente: PHVA (Planear-Hacer-Verificar-Actuar).

La Planeación Estratégica es el punto de partida de las actividades que se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos del Instituto Departamental de Cultura del Meta IDCM y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres (3) Subprocesos que conforman el proceso:

Subproceso de Ingreso: Que tiene como objetivo es atraer y vincular el personal idóneo de acuerdo con las necesidades del Instituto. Comprende desde la solicitud de proveer un cargo de la planta de personal, hasta la realización de la inducción al funcionario en el puesto de trabajo.

Subproceso de Permanencia: Que tiene como objetivo mantener, desarrollar y promover el talento humano para el cumplimiento de las metas institucionales. Comprende la gestión de las situaciones administrativas y reconocimiento de salario de los servidores públicos, así como la ejecución de planes y programas para el desarrollo de sus competencias, fortalecimiento de la capacidad laboral y mejoramiento del clima laboral.

Subproceso de Retiro: Que tiene como objetivo asegurar que el retiro de los funcionarios se efectúe de acuerdo con las normas vigentes y de manera oportuna. Comprende desde la solicitud para efectuar el trámite de retiro por parte del funcionario o autoridad competente, hasta la inclusión de la documentación en la hoja de vida del funcionario retirado.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024

8. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión Humana PEGH del Instituto Departamental de Cultura del Meta IDCM, se realizó con base en la normatividad vigente para Entidades Estatales y se encuentra orientado por los principios de idoneidad de la función pública.

NORMATIVIDAD	DESCRIPCION	TEMA RELACIONADA CON LA NORMA
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba	Sistema de Evaluación del Desempeño Tipo
Decreto 612 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.	Talento Humano
Código Integridad del Servidor Público del 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.	Talento Humano
Decreto 894 del 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Talento Humano
Decreto 1499 de septiembre 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	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)
Resolución 390 del 30 de mayo de	Actualiza el Plan Nacional de	Plan Institucional de Capacitación

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024

2017	Formación y Capacitación para los servidores públicos	
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	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
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública.
Decreto 1083 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
Decreto 1072 del 26 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- SGST)
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SGST)
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 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, Gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto 1567 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
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024

	organización y administración del sistema General de Riesgos Profesionales	Trabajo (SG- SGST)
--	--	--------------------

Fuente: Tomado parcialmente del **Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2020.**

Departamento Administrativo de la Función Pública (**DAF**)

9. RELACIÓN CON LA INTEGRIDAD

La planeación de la Gestión del Talento Humano se fundamenta en los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública, establecidos en la Constitución Nacional, en el Código Único Disciplinario y en los valores generales de los servidores públicos colombianos contenidos en el documento “Valores del Servicio Público – “Código de Integridad” – DAFP.

El Instituto Departamental de Cultura del Meta ha definido los siguientes valores, los cuales se encuentran consagrados en el “Código de Integridad del DAFP”:

- Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- Justicia:** Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

10. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META

10.1 Misión

Fortalecer el Arte y la Cultura en el Departamento del Meta, a través de la implementación de la Política Pública Cultural, fomentando las expresiones identitarias, el diálogo

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024

intercultural y el emprendimiento, para un desarrollo sociocultural sostenible de las comunidades metenses.

10.2 Visión

En 2027 el Instituto Departamental de Cultura del Meta - IDCM, será reconocido a Nivel Nacional como Modelo en la Implementación de la Política Pública cultural y la ejecución de procesos artísticos y culturales sostenibles, mediante acciones incluyentes y participativas, que propicien una mejor calidad de vida y el ejercicio de los derechos culturales a los individuos y comunidades para la construcción de una cultura de paz.

10.3 Valores Corporativos

Respeto: Reconocemos, valoramos y tratamos de manera digna a todas las personas sin importar su condición, tomando en consideración la diversidad de ideas, opiniones y percepciones, como base para una sana convivencia social.

Servicio: Contamos con la capacidad e intención permanentes para atender de manera amable, eficiente y oportuna cada una de las inquietudes, preguntas, dudas y/o necesidades, tanto de la comunidad como de nuestros servidores públicos.

Integridad: actuamos con principios éticos de verdad, respeto a los compromisos contraídos y honestidad con nosotros mismos y con los demás.

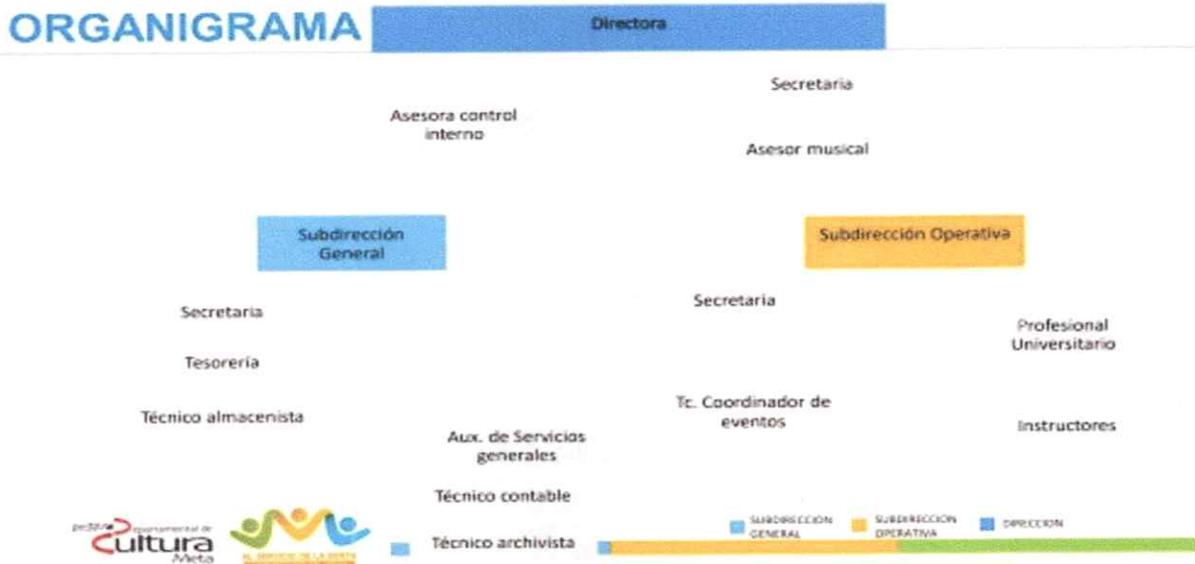
Trabajo en equipo: valoramos y practicamos el trabajo realizado de manera colaborativa y cooperativa, bajo objetivos comunes, manteniendo una relación armónica y de compromiso mutuo en beneficio de la institución y nuestros usuarios.

Convivencia y Tolerancia: Mantenemos permanente disposición al diálogo como solución a las diferentes situaciones que se puedan generar o presentar como resultado de la interacción cotidiana.

Buen Gobierno: Cumplimos nuestra misión desde una buena gestión, con transparencia, procesos democráticos y rindiendo cuentas ante la sociedad de los resultados obtenidos.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024	PÁGINA: 12 DE 18

10.4 Estructura Organizacional



10.5 Manuales De Funciones, Competencias y Requisitos Laborales

El Instituto Departamental de Cultura del Meta, cuenta con un Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, debidamente aprobado mediante Resolución No 300 del 30 de noviembre de 2021 por medio de la cual “*Se modifica y adopta el manual de funciones y competencias laborales del Instituto Departamental de Cultura del Meta*”, se encuentra en proceso de publicación la nueva resolución con los ajustes realizados al manual de funciones, de acuerdo con las normas establecidas sobre las disciplinas académicas que se exigen para el desempeño de los diferentes empleos y las competencias comportamentales establecidas en el Decreto 815 de 2018, ajustes que fueron aprobados mediante la junta directiva del Instituto de Cultura del Meta, y solicitados por la CNSC.

10.6 Gestión De Nómina

El Instituto Departamental de Cultura del Meta, realiza La gestión de la Nómina mes a mes, a través de la subdirección General, realizando la liquidación y pago de nómina de todos los servidores públicos. El procedimiento se encuentra establecido conforme al pago de las prestaciones sociales y normas vigentes.

Además, cada semestre se realiza la liquidación de las primas semestrales, liquidación de la prima de vacaciones; y cuando un funcionario público es retirado, se realizará la liquidación de sus prestaciones sociales.

10.7 Evaluación De Desempeño:

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024	PÁGINA: 13 DE 18

Es un instrumento de administración que integra el desempeño del servidor público con la misión institucional, generando un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua para el desarrollo de las evaluaciones de desempeño, la entidad realiza el procedimiento de acuerdo a lo determinado en el Acuerdo 617 de octubre de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil “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”, y de acuerdo a la herramienta tecnológica **SEDEL**, que facilita la actividad de Evaluación del Desempeño Laboral, con el fin de poder acceder a toda la información.

11. PLANTA DE PERSONAL

El instituto de Departamental de Cultura del Meta cuenta con los siguientes colaboradores de planta para el cumplimiento de sus actividades, proyectos y acciones misionales y administrativas.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NO. DE CARGOS	TIPO
Director	050	03	1	Libre Nombramiento y Remoción
Subdirector General	084	08	1	Libre Nombramiento y Remoción
Subdirector Operativo	068	08	1	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor Musical	105	01	1	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor Control Interno	105	02	1	Periodo Fijo
Profesional Universitario	219	02	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo – Coordinadora de Eventos	314	03	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo – Contabilidad	314	05	1	Carrera Administrativa

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024	PÁGINA: 14 DE 18

Técnico Operativo – Almacenista	314	05	1	Libre Nombramiento y Remoción
Técnico Operativo – Tesorero	314	05	1	Libre Nombramiento y Remoción
Técnico Operativo – Gestión Documental	314	05	1	Carrera Administrativa
Instructor – Música	313	01	2	Carrera Administrativa
Instructor – Danzas	313	01	1	Carrera Administrativa
Secretaria	440	07	3	Carrera Administrativa
Auxiliar de Servicios Generales	470	03	1	Carrera Administrativa
TOTAL PERSONAL			18	

De los once (11) cargos de Carrera Administrativa, tres (3) están inscritos en Carrera Administrativa, y ocho (8) se encuentran ocupados por Nombramientos en Provisionalidad.

CARRERA ADMINISTRATIVA IDCM				
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NO. DE CARGOS	TIPO
Técnico Operativo – Coordinador de Eventos	314	03	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo Contabilidad	314	05	1	Carrera Administrativa

COPIA CONTROLADA

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024	PÁGINA: 15 DE 18

Instructor – Muisca	313	01	1	Carrera Administrativa
TOTAL PERSONAL			3	

PROVISIONALIDAD IDCM				
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NO. DE CARGOS	TIPO
Profesional Universitario	219	02	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo – Gestión Documental	314	05	1	Carrera Administrativa
Instructor – Música	313	01	1	Carrera Administrativa
Instructor - Danzas	313	01	1	Carrera Administrativa
Secretaria	440	07	3	Carrera Administrativa
Auxiliar de Servicios Generales	470	03	1	Carrera Administrativa
TOTAL PERSONAL			8	

12. LÍNEAS ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2024

LÍNEAS ESTRATEGIAS	Descripción
Dimensión del Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes se ajusta a la dimensión del Talento Humano, por el desarrollo de mecanismos que llevan a vincular a servidores públicos con los perfiles y las competencias necesarias para el cumplimiento de los

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024

	objetivos estratégicos de la entidad y la atención eficaz que los mismos presten a los grupos de valor.
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes tiene relación directa con la política GETH, dado que a través del análisis de datos que se realiza con la información actualizada del talento humano se pueden tomar decisiones y diseñar estrategias para impactar en el desarrollo, crecimiento y bienestar de este.
Política de Integridad	El Plan Anual de Vacantes contribuye a la Política de Integridad en la medida en que se trazan mecanismos transparentes que articulen elementos de integridad con un entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de sus servidores públicos.
Plan Estratégico de Talento Human	El Plan Anual de Vacantes es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro del objetivo porque permite establecer estrategias para la planeación y gestión del talento humano en la entidad.

13. PLAN DE ACCION ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

ACTIVIDADES	PRODUCTO O META	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA
Revisión y actualización de las Hojas de Vida Ley 190 de 1995 con su respectiva lista de chequeo del IDCM	Cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de funciones de la Entidad.	Responsable de Talento Humano	Primer Semestre
Activación y seguimiento de los comités que exige la normatividad vigente.	Actas e informes de seguimiento, donde se evidencie el funcionamiento de los mismos.	Responsable de Talento Humano	Primer Semestre



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO:
GTH-PL-01

VERSIÓN:
05

FECHA:
ENERO 2024

PÁGINA:
17 DE 18

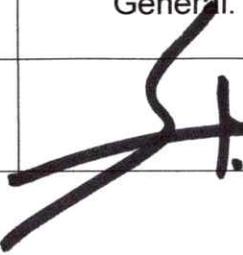
Indagar, revisar y si es pertinente actualizar el procedimiento de ingreso, permanencia y retiro, documentado.	Procedimiento de ingreso, permanencia y retiro. APROBADO	Responsable de Talento Humano y Subdirección General	Primer Semestre
Recepcionar, consolidar y efectuar seguimiento a las evaluaciones de desempeño de los servidores públicos a cargo del IDCM	Informe de Evaluación	Responsable de Talento Humano	Primer Semestre
Actualización y publicación de los planes anuales que hacen parte del MIPG – del modelo integral de planeación y gestión en la parte Estratégica de Talento Humano (Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Modificación y actualización de los planes. Publicación en la página WEB de la Entidad	Responsable de Talento Humano y Subdirección General	31-01-2024
Realizar la elaboración, implantación, ejecución, actualización y seguimiento a las actividades programadas en los planes institucionales.	Matriz con evidencias del cumplimiento de cada plan.	Responsable de Talento Humano y Subdirección General	anual
Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio.	Implementar actividades para la desvinculación, con el fin de fortalecer habilidades que les permitan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, reduciendo los cambios negativos que puedan experimentar en la llegada de retiro	Responsable de Talento Humano	Cuando se requiera

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024	PÁGINA: 18 DE 18

Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad	Verificar cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad	Responsable de Talento Humano	Cuando se requiera
---	---	-------------------------------	--------------------

ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

El plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Departamental de Cultura del Meta es aprobado mediante Resolución No.15 del 30 de Enero del 2024.

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE	Jessica Gil	Sergio Palma	Jenny Andrea Capote
CARGO	Contratista	Subdirector (E) General.	Directora del Instituto Departamental del Cultura del Meta
FIRMA			

11.CONTROL DE CAMBIOS

Revisión	Versión No.	Fecha	Cambio
N/A	01	Junio de 2019	Creación del Documento
N/A	02	Enero de 2021	Modificación, Actualización del documento Plan Anual de Vacantes
N/A	03	Diciembre de 2021	Actualización del Documento Plan Anual de Vacantes
N/A	04	Enero de 2023	Modificación, Actualización del documento Plan Anual de Vacantes
N/A	05	Enero del 2024	Modificación, Actualización del documento Plan Anual de Vacantes