

	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL</b>	<b>103.PL.GH.06</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 06</b>
		<b>Página 1 de 16</b>

## CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>3. MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>4</b>
<b>4. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....</b>	<b>5</b>
<b>5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL IMETY .....</b>	<b>7</b>
<b>6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO .....</b>	<b>7</b>
6.1. MISIÓN .....	7
6.2. VISIÓN .....	7
6.3. VALORES .....	8
<b>7. POLITICA DE HUMANIZACION DEL SERVICIO .....</b>	<b>9</b>
<b>8. PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....</b>	<b>9</b>
8.1 Objetivo General .....	9
8.2 Objetivos Específicos.....	9
<b>9. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....</b>	<b>10</b>
<b>10. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....</b>	<b>10</b>
<b>11. DIAGNÓSTICO INTERNO .....</b>	<b>10</b>
11.1 Administración de Personal.....	11
11.2. Plan Anual de Vacantes.....	11
11.3. Plan de Bienestar Social e Incentivos .....	12
11.4. Plan Institucional de Capacitación – PIC .....	13
11.5. Plan de Previsión del Recurso Humano.....	13
11.6. Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	14

	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL</b>	<b>103.PL.GH.06</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 06</b>
		<b>Página 2 de 16</b>

11.6.1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo ..... 14

**12. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DE TALENTO  
HUMANO..... 15**

**ANEXOS..... 16**

	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO – SST Y AMBIENTAL</b>	<b>103.PL.GH.06</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 06</b>
		<b>Página 3 de 16</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta que permite fortalecer y apoyar el proceso de gestión de personal, en conformidad a los lineamientos establecidos en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004, en la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

A través del presente documento, el Instituto brinda a funcionarios, colaboradores y la ciudadanía en general, el acceso a toda la información institucional, visión, misión, objetivos, programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano 2024, alineado al Plan Estratégico Institucional – PEI 2021-2024 Garantizando la articulación entre los planes y los demás procesos de gestión, como coherencia entre las actividades que se desarrollan para dar cumplimiento al Plan de Desarrollo Municipal, desde el sector de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.

Para su ejecución se tendrán en cuenta las políticas en lo referente al Talento Humano expedido por el Gobierno Nacional, los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el Código de Integridad del Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de Yumbo - IMETY en particular.

Teniendo en cuenta la dinámica del ejercicio público, este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al presupuesto, normatividad y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

## 2. JUSTIFICACIÓN

En el proceso de implementación de MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), conforme a sus lineamientos de modernización de las Entidades, su principal objetivo es fortalecer el liderazgo del talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motivadores de la generación de mejores resultados en las entidades públicas, cumpliendo los planes de desarrollo y brindando soluciones a las necesidades de los funcionarios. Lo anterior, fortalece las organizaciones y establece un proceso dinámico en la gestión institucional, donde no solo se cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos para optimizar las competencias personales y laborales de los servidores públicos, con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

En este sentido, la Planeación Institucional brinda el camino y las herramientas para que la Entidad se autoanalice y anticipe a las oportunidades y/o desafíos que el entorno interno como externo generan, logrando así, articular sus procesos con acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones y la misión.

	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL</b>	<b>103.PL.GH.06</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 06</b>
		<b>Página 4 de 16</b>

Es así que el componente de planeación del talento humano se convierte en un elemento fundamental, especialmente desde los lineamientos de MIPG, concebido como el activo más importante con el que cuentan las entidades, y por lo tanto, el factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados.

Mediante la satisfacción de las necesidades individuales, y la motivación se genera un mayor compromiso y productividad institucional, alcanzando las rutas de creación de valor que permitan resultados eficaces para la Gestión Estratégica de Talento Humano, en las cinco rutas que presenta MIPG: Ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y la ruta del análisis de datos, y obteniendo el fortalecimiento institucional proyectado.

### 3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.



- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Decreto 1785 de 2014, por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP – ESAP.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP.

#### 4. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano del Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de Yumbo - IMETY, se siguieron los lineamientos establecidos en los Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia, y las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas necesarias, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos se ejecuten, fechas de realización, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL</b>	<b>103.PL.GH.06</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 06</b>
		<b>Página 6 de 16</b>

- Plan Anual de Vacantes
- Plan Institucional de Capacitación – PIC – Guía de Inducción y Reinducción
- Plan de Bienestar e Incentivos (Estímulos)
- Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Previsión de Recursos Humanos.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas como:

- Cumplimiento Plan Institucional de Capacitaciones.
- Cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Cumplimiento de Plan de SGSST
- Nivel de Satisfacción de los Empleados.

El ejercicio de la planeación proporciona un sistema de seguimiento a base de indicadores, que faciliten al equipo directivo determinar si las estrategias planteadas en el proceso de Gestión del Talento Humano en el Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de Yumbo - IMETY están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la entidad y al Plan de Desarrollo Municipal.

## 5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL IMETY



## 6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

### 6.1. MISIÓN

El INSTITUTO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO DE YUMBO – IMETY, Somos un Instituto Público de servicios educativos, que contribuye a mejorar la competitividad y la calidad de vida hacia el desarrollo socio-económico del Municipio de Yumbo.

### 6.2. VISIÓN

Constituirnos como un Instituto Técnico superior y agencia pública de gestión y colocación de empleo, reconocido a nivel regional por su competitividad, pertinencia, Calidad Educativa y gestión de la empleabilidad, que se adapta a las necesidades y expectativas de nuestros grupos de valor, con personal íntegro y ambientes modernos.

	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL</b>	<b>103.PL.GH.06</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 06</b>
		<b>Página 8 de 16</b>

### 6.3. VALORES

La implementación del Código de Integridad se realiza de acuerdo al código de valores establecido por la Nación en línea con las directrices de la OCDE, y tiene, adicionalmente, en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y de la Política de Integridad. El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrolló un 'código general' o 'código tipo' que denominó Código de Integridad, con las características de ser general, conciso y en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país. Cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores, quedando compendiados siete (7) valores así:

#### - 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.

#### - CORDIALIDAD

Género una relación personal a partir de la humanización fundamentada en el buen trato, el buen lenguaje y los buenos modales hacia los demás.

	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL</b>	<b>103.PL.GH.06</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 06</b>
		<b>Página 9 de 16</b>

## - MOTIVACIÓN

Reconozco y transmito la fuerza interior que me permite ser líder y buen empleado cumpliendo los objetivos institucionales con efectividad.

## 7. POLITICA DE HUMANIZACION DEL SERVICIO

"El INSTITUTO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO DE YUMBO – IMETY, asume el compromiso de promover una cultura de humanización, basada en ética, respeto, calidez, seguridad y oportunidad, respetando la privacidad y dignidad de los trabajadores, el usuario y su familia, ofreciendo atención integral ante la experiencia de estudio de los diferentes técnicos laborales por competencias y los programas o cursos de emprendimiento, donde se permita fortalecer la confianza en la atención, brindando espacios de escucha, apoyo espiritual y acompañamiento emocional, en los que se garantice la calidad en la prestación de los servicios y la satisfacción de los usuarios".

## 8. PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### 8.1 OBJETIVO GENERAL

Administrar eficientemente el talento humano de la entidad garantizando que el personal docente, administrativo, operativo y/o de servicios generales cumpla con las competencias requeridas por el Instituto. Generando las condiciones óptimas para los empleados, en procura de lograr un ambiente sano, mejorando su compromiso institucional y sus competencias laborales, con el fin de brindar un mejor servicio a los usuarios o grupos de interés.

### 8.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fortalecer en nuestros funcionarios las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, y resaltar sus destrezas, a través de procesos continuos de capacitación, orientados a mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en el desarrollo administrativo de la Entidad.

Propiciar un ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL</b>	<b>103.PL.GH.06</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 06</b>
		<b>Página 10 de 16</b>

## 9. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano 2023 y sus anexos, cubija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

## 10. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano - IMETY, se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, determinando prácticas de gestión humana que deberán incorporar los principios constitucionales.

La Gestión del Talento Humano, estará dirigida en observar el criterio de mérito, de las competencias técnicas, comportamentales, como elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. En este sentido, la administración del IMETY se compromete con la vinculación de personal competente e idóneo a la entidad, bien sea como servidor público o como contratista.

El Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano - IMETY garantizará la profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos.

La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión y la capacitación para aumentar los niveles de eficacia y eficiencia en los Servidores Públicos.

## 11. DIAGNÓSTICO INTERNO

El proceso de Gestión de Talento Humano se encuentra liderado directamente por la Dirección, quien se encarga de gestionar de manera eficiente el talento humano al servicio del Instituto, mediante la construcción, desarrollo y retención de una sólida base de personas que contribuya al logro de los objetivos institucionales, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL</b>	<b>103.PL.GH.06</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 06</b>
		<b>Página 11 de 16</b>

### 11.1 ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

La planta de empleados del Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de Yumbo - IMETY se encuentra conformada por 07 cargos en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Asistencial, de la siguiente manera:

<b>PLANTA GLOBAL</b>			
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>GRADO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>No. CARGOS</b>
Director	02	050	1
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>GRADO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>No. CARGOS</b>
Asesor Control Interno	02	219	1
Coordinador Académico	02	219	1
Contador	02	219	1
Tesorero	02	219	1
<b>NIVEL TÉCNICO</b>			
<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>GRADO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>No. CARGOS</b>
Auxiliar Administrativa – secretaria de Dirección	01	407	1
Auxiliar Administrativa – secretaria Académica	01	407	1
<b>TOTAL DE CARGOS: 7</b>			

Los documentos de la planta de personal adscritos al Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano - IMETY, se encuentran en el archivo de gestión del proceso de Gestión de Talento Humano.

### 11.2. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, es un Instrumento que tiene como objetivo actualizar la información de los cargos vacantes en el Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de Yumbo - IMETY. Para la elaboración del Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, y la normatividad vigente que regula el tema.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL</b>	<b>103.PL.GH.06</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 06</b>
		<b>Página 12 de 16</b>

- **Vacantes Definitivas:**

Las vacantes definitivas existentes en la presente vigencia se relacionan a continuación:

CARGO			NATURALEZA	NIVEL
Auxiliar	Administrativa	-	Carrera Administrativa	Técnico
secretaria	de Dirección			
Auxiliar	Administrativa	-	Carrera Administrativa	Técnico
secretaria	Académica			
<b>TOTAL, DE CARGOS: 2</b>				

### 11.3. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- **Objetivo:**

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de Función Pública y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades en los siguientes programas de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- **Objetivo Incentivo:**

Realizar reconocimiento a los servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo con incentivos no pecuniarios; todo conforme a lo dispuesto en la Resolución N° 312 de 2013 modificada por la Resolución N° 702 del 28 de noviembre de 2019, o la que la modifique a sus veces, en la cual se establecen los criterios para seleccionar los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo.

- **Programas:**

- Programa de Convivencia Institucional: Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
- Programa de recreación y deportes.
- Programa entorno laboral saludable.

	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL</b>	<b>103.PL.GH.06</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 06</b>
		<b>Página 13 de 16</b>

- Actividades socio – culturales.
- Programa de reconocimiento e incentivos.

Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión Institucional y generando un mejor ambiente laboral; integrando a los Servidores públicos y sus familias en una cultura verdadera e integral con la ciudadanía.

#### **11.4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC**

Para el Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de Yumbo - IMETY el Plan Institucional de Capacitación y el desarrollo del recurso humano, constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los funcionarios que se encuentren al servicio del Instituto para cada año periodo.

El Plan Institucional de Capacitación, concibe la formación y capacitación como el proceso a través del cual durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos facilita el fortalecimiento de la gestión del conocimiento (Guía de Inducción y reinducción) el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales, establecidos en una entidad pública.

Por otra parte, es una necesidad prioritaria que los servidores públicos posean las competencias requeridas para el cumplimiento misional de la entidad, ya que sobre ellas se debe sustentar la ventaja competitiva en la prestación de los servicios de la entidad.

#### **11.5. PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: "1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL</b>	<b>103.PL.GH.06</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 06</b>
		<b>Página 14 de 16</b>

cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

#### **11.6. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Para llevar a cabo el plan del trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto, hace partícipe al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual cuenta con representantes de los empleados y de la Dirección General con el fin de evaluar y priorizar las necesidades institucionales en materia de SST. Entre los aspectos a tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo de SST se consideraron:

- Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y de requisitos legales.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles.
- Plan de emergencias.
- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral.
- Inspecciones de seguridad
- Matriz de capacitaciones
- Sistemas de Vigilancia Epidemiológica
- Ausentismo laboral

##### **11.6.1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**EI INSTITUTO MUNICIPAL DE EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO DE YUMBO “IMETY”**, es una institución descentralizada del Municipio de Yumbo, creada mediante acuerdo Municipal 016 de agosto de 2012, modificado por el acuerdo 015 de 2013. Encamina sus acciones a la educación para el trabajo transversal a todas sus operaciones y en todos los centros donde opera, basada en el reconocimiento de la importancia del Capital Humano y el compromiso del más alto nivel de la organización con la implementación y mejoramiento continuo a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual va encaminado a promover y mantener el bienestar físico, mental y Social de los empleados, contratistas, visitantes y demás partes interesadas, ofreciendo lugares de trabajo seguros y adecuados.

	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL</b>	<b>103.PL.GH.06</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 06</b>
		<b>Página 15 de 16</b>

En concordancia con lo anterior, contempla las siguientes directrices:

- Cumplir la normatividad nacional
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa
- Proporcionar el entrenamiento y la capacitación que permita mejorar la competencia, conciencia y responsabilidad de todos los empleados.
- Lograr el mejoramiento continuo y buen desempeño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Esta política hace parte de las políticas de gestión de la entidad, será revisada anualmente y comunicada a todos los empleados de planta y contratistas

## 12. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2024, el Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano - IMETY cuenta con las siguientes herramientas:

- Sistema de Gestión – SG.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

<b>REVISÓ:</b> JAIME SANCHEZ LENIS	<b>CARGO:</b> DIRECTOR	<b>FIRMA:</b> 
<b>APROBO:</b> JAIME SANCHEZ LENIS	<b>CARGO:</b> DIRECTOR	<b>FIRMA:</b> 

	<b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL</b>	<b>103.PL.GH.06</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 06</b>
		<b>Página 16 de 16</b>

## ANEXOS

### Anexo A. Control de Cambios

Versión	Fecha (dd/mm/aaaa)	Revisado por:	Aprobado por:	Descripción de la actualización
01	06/11/2018	Eder Jair Muñoz	Carlos Arturo Tello Becerra	Creación del Procedimiento, para la vigencia 2019.
02	30/01/2020	Eder Jair Muñoz	Jaime Sánchez Lenis	Se realiza modificación según lo estipulado para la vigencia 2020.
03	29/01/2021	Eder Jair Muñoz	Jaime Sánchez Lenis	Se realiza modificación según lo estipulado para la vigencia 2021.
04	27/01/2022	Ximena López Urreste Claudia Vélez Arias	Jaime Sánchez Lenis	Se realiza modificación al numeral 9.2 Plan de Bienestar Social e Incentivos Según lo estipulado para la vigencia 2022. Se especifican más anexos.
05	30/01/2023	Ximena López Urreste	Rubén Darío Millán Vargas	Se realiza modificación según lo estipulado para la vigencia 2023.
06	29/01/2024	Camila Eraso Rosero	Jaime Sánchez Lenis	Se realiza modificación según lo estipulado para la vigencia 2024.