Tabla de contenido

[INTRODUCCIÓN 2](#_Toc5777435)

[OBJETIVO: 2](#_Toc5777436)

[ALCANCE: 2](#_Toc5777437)

[MISION 3](#_Toc5777438)

[VISIÓN 3](#_Toc5777439)

[OBJETIVOS ESTRATEGICOS 3](#_Toc5777440)

[POLITICA DE CALIDAD 4](#_Toc5777441)

[PRINCIPIOS Y VALORES 4](#_Toc5777442)

[COMPROMISOS ÉTICOS 9](#_Toc5777443)

[ESTRUCTURA ORGANIZACIÓN 11](#_Toc5777444)

[SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 11](#_Toc5777445)

[ESTIMULO E INCENTIVOS 14](#_Toc5777446)

[BIENESTAR SOCIAL 15](#_Toc5777447)

[INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 16](#_Toc5777448)

[PROGRAMA DE CAPACITACIONES 16](#_Toc5777449)

[CLIMA ORGANIZACIONAL 17](#_Toc5777450)

[MONITOREO Y SEGUIMIENTO SIGEP 18](#_Toc5777451)

[EVALUACION DE DESEMPEÑO 18](#_Toc5777452)

## INTRODUCCIÓN

El plan estratégico del recurso humano es una herramienta que permite determinar internamente las fortalezas y debilidades del RH, dentro del IMCRDZ, con el fin de asegurar que los lineamientos de la entidad estén direccionados hacia el fortalecimiento del recurso humano y la mejora continua del mismo.

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso de las acciones a seguir en cuanto al recurso humano del Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Zipaquirá. Aunque es importante conocer hacia dónde enfocará el IMCRDZ sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar sí está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite verificar si lo que está plasmado en el documento se está cumpliendo y sí las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización

## OBJETIVO:

Elaborar y desarrollar un plan estratégico del talento humano de acuerdo con la normatividad, y las necesidades establecidas en cada proceso que permitan la mejora continua de la entidad.

## ALCANCE:

Este plan estratégico del talento humano aplica a todos los procesos de la entidad ya que es un plan transversal que permite la interacción de todas las áreas del IMCRDZ

## MISION

*Fomentar la cultura y la práctica del arte, el deporte, la actividad física y la recreación, ofertando programas y servicios que contribuyan al reconocimiento de la identidad cultural, el aprovechamiento del tiempo libre, la adquisición de hábitos y estilos de vida saludables, a la reconstrucción del tejido social, así como al mejoramiento de la calidad de vida de los zipaquireños*.

## VISIÓN

*Ser al 2021 una entidad reconocida en Sabana Centro, por el fomento de la cultura y la práctica artística, deportiva, recreativa y de la actividad física, mejorando la cobertura de nuestros programas y servicios en los diferentes sectores del municipio; coadyudando a la formación de referentes deportivos y culturales, que nos representen a nivel municipal, departamental, nacional e internacional; desarrollando una gestión organizada y articulada con entidades públicas y privadas.*

##

## OBJETIVOS ESTRATEGICOS

1. Establecer alianzas estratégicas con entidades público - privadas que permitan el fortalecimiento institucional para garantizar recursos físicos, humanos y económicos que permitan el logro de los objetivos y metas definidas en los programas de carácter cultural, deportivo, recreativo y de actividad física.
2. Fomentar la práctica de actividades y eventos culturales, deportivos, de la actividad física y de recreación para su fortalecimiento.
3. Brindar apoyo al deporte de competencia y los organismos deportivos del municipio.
4. Desconcentrar los programas de cultura, deporte, recreación y actividad física en los diferentes barrios, veredas e instituciones educativas, para mejorar la cobertura.  5. Promover nuevas tendencias y actividades culturales, deportivas, recreativas y de actividad física con nuevas tendencias que permitan mayor cobertura.
5. Hacer seguimiento y fortalecimiento de los escenarios deportivos y culturales para ofrecer espacios adecuados a la población zipaquireña que disfruta de los programas implementados por el IMCRDZ.
6. Aumentar el nivel de consultas de la Biblioteca Pública Regional de Zipaquirá, desarrollando nuevas estrategias

## POLITICA DE CALIDAD

Nuestro compromiso es con la comunidad Zipaquireña aportando en la satisfacción de sus necesidades en materia cultural, recreativa, deportiva y de actividad física, gestionando procesos internos en mejoramiento continuo y cumpliendo los requisitos que le apliquen de manera eficiente, eficaz y efectiva.

## PRINCIPIOS Y VALORES

**PRINCIPIOS**

* **CUMPLIMIENTO:**

El I.M.C.R.D.Z. vela por el cumplimiento del deber de sus funcionarios y contratistas con honestidad y transparencia y verifica el cumplimiento de sus objetivos y metas establecidos para su gestión.

* **IMPARCIALIDAD E IGUALDAD:**

El I.M.C.R.D.Z. garantiza la imparcialidad en el desempeño de sus funciones sin preferencias, discriminaciones o consideraciones económicas, sociales, religiosas, políticas o de otra índole hacia nuestros compañeros y la comunidad en general.

* En el I.M.C.R.D.Z. el interés general prevalece sobre el interés particular
* **RESPONSABILIDAD:**

El I.M.C.R.D.Z. responde por el cumplimiento de las actividades y programas que aporten a la formación integral tanto cultural como deportiva para el bienestar de la comunidad.

* **SERVICIO:**

El I.M.C.R.D.Z contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de la ciudadanía a través de sus programas y servicios Culturales, Deportivos, Recreativos y de Actividad Física.

* **RESPETO:**

En el I.M.C.R.D.Z. el respeto es parte fundamental de la institución, tanto para el personal que labora en la misma como para los usuarios que hacen parte de ella.

* **EFICIENCIA:**

El I.M.C.R.D.Z. garantiza eficaz y eficientemente los recursos físicos, humanos y económicos para la cultura, el deporte, la recreación y la actividad física, de manera que permitan ejecutar adecuadamente las actividades en cumplimiento de su misión.

* **TRANSPARENCIA:**

El I.M.C.R.D.Z. mantiene la transparencia en las actuaciones administrativas y en cualquier momento rendirá cuentas a la comunidad sobre el uso de los recursos y los resultados de la gestión.

* **PUBLICIDAD:**

El I.M.C.R.D.Z implementara las herramientas necesarias para la comunicación interna y externa de los programas y servicios, culturales, deportivos, recreativos y de actividad física

* **MORALIDAD Y LEGALIDAD:**

El I.M.C.R.D.Z, orientara sus acciones de forma coherente a la normatividad y legalidad establecida por los entes gubernamentales.

**VALORES**

* **HONESTIDAD:** El Gerente del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ZIPAQUIRÁ (I.M.C.R.D.Z.) y su equipo de trabajo se comprometen a orientar su gestión dentro de principios de legalidad y equidad, respetando los derechos de los ciudadanos y los demás grupos de interés en:
* Adjudicación de Contratos
* Actos Administrativos
* Actividades propias de la entidad
* **INTEGRIDAD:** El Gerente del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ZIPAQUIRÁ (I.M.C.R.D.Z.) declara, que los principios éticos contenidos en el Código de Ética, son el marco de actuación del Gerente y de todos los funcionarios que hacen parte del instituto, quienes se comprometen a asumir el compromiso de respetarlos y hacerlos cumplir.
* **AUSTERIDAD:** El Gerente del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ZIPAQUIRÁ (I.M.C.R.D.Z.) y su equipo de trabajo, se comprometen a realizar su gestión dentro de los principios de austeridad que están obligados todos los servidores públicos, para cumplir con el buen uso de los recursos públicos.
* **COMPROMISO:** El Gerente del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ZIPAQUIRÁ (I.M.C.R.D.Z.) y su equipo de trabajo, son conscientes de su rol como servidor público y contratistas, estando en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relacionan en sus labores diarias, buscando mejorar el clima laboral
* **RESPETO POR LA CIUDADANÍA:** La administración del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ZIPAQUIRÁ (I.M.C.R.D.Z.), declara expresamente que el ciudadano es la razón de ser de la Entidad; por ello se compromete a respetarlo, abrirle espacios de participación e involucrarlo en el control de la gestión de la Entidad.
* **Respeto por el Servidor Público y contratistas:** El Gerente, en razón a que sus servidores públicos y demás funcionarios son el pilar fundamental para el desempeño de la función administrativa, se compromete a respetar sus derechos y exigiendo sus deberes.
* **Lealtad**: El Gerente del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ZIPAQUIRÁ (I.M.C.R.D.Z.) y su equipo de trabajo se comprometen a trabajar bajo el respeto mutuo lo que genera confianza
* **Responsabilidad:** El Gerente del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ZIPAQUIRÁ (I.M.C.R.D.Z.) y su equipo cumplirán a cabalidad sus tareas y obligaciones asumiendo las consecuencias de sus actos u omisiones, tomando las medidas correctivas en búsqueda de la mejora continua.
* **Justicia:** El Gerente del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ZIPAQUIRÁ (I.M.C.R.D.Z.) y su equipo de trabajo, actuara con imparcialidad garantizando los derechos de los funcionarios con equidad, igualdad y sin discriminación de ningún tipo.
* **Solidaridad:** El Gerente del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ZIPAQUIRÁ (I.M.C.R.D.Z.) y su equipo de trabajo, orienta sus esfuerzos, buscando la unidad grupal que permita el cumplimiento de metas e interés comunes

## COMPROMISOS ÉTICOS

* **Honestidad:** Los servidores públicos y demás funcionarios del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ZIPAQUIRÁ (I.M.C.R.D.Z.), trabajarán en equipo para actuar con fundamento en la verdad, cumpliendo sus deberes con transparencia, rectitud y siempre favoreciendo el interés general sobre el particular
* **Compromiso:** Todos los servidores públicos y demás funcionario del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ZIPAQUIRÁ (I.M.C.R.D.Z.), asumirán como propios los objetivos estratégicos de la Entidad y trabajarán para el logro del cometido institucional, realizando siempre el mejor esfuerzo, en la forma más productiva posible, por lo que deberá ejecutar las funciones inherentes al cargo con esmero y dedicación
* **Responsabilidad:** El servidor público del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ZIPAQUIRÁ (I.M.C.R.D.Z.) y demás funcionarios, son responsables de las actuaciones en el ejercicio del cargo, debiendo actuar con un claro concepto de sus deberes como funcionario público y/o contratista.
* **Lealtad:** El servidor público y demás funcionarios del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ZIPAQUIRÁ (I.M.C.R.D.Z.), guardará discreción y reserva sobre los documentos, hechos e informaciones a las cuales tenga acceso y conocimiento, como consecuencia del ejercicio en cumplimiento de sus funciones independientemente de que el asunto haya sido calificado o no como confidencial por el superior, salvo que esté autorizado para dar información sin perjuicio del derecho de información que le asiste a la comunidad, ejercicio conforme al ordenamiento jurídico vigente, o bien, cuando el contenido del documento e información no implique ocultamiento de un hecho ilegal o fraudulento que pueda acarrear responsabilidad administrativa, penal civil y/o disciplinaria.
* **Respeto:** El servidor público y demás funcionariosdel INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ZIPAQUIRÁ (I.M.C.R.D.Z.), actuará con justicia, transparencia, cuidado, respeto, amabilidad y culto con los usuarios, superiores y compañeros de trabajo.
* **Justicia:** El servidor público y demás funcionariosdel INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ZIPAQUIRÁ (I.M.C.R.D.Z.), actuará con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
* **Solidaridad:** El servidor público y demás funcionariosdel INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ZIPAQUIRÁ (I.M.C.R.D.Z.), buscará el bien común sobreponiéndose a su interés particular.

## ESTRUCTURA ORGANIZACIÓN

****

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La entidad se enfoca en la ejecución de actividades que permitan garantizar el funcionamiento del SG-SST, con el objeto de garantizar la seguridad, salud y la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales de los funcionarios.

Para ello se debe dar cumplimiento a todos los requisitos para la implementación del SG-SST, mediante la ejecución de los planes de trabajo trazados por la asesora del SG-SST, con el fin de encaminar todas las actividades al mejoramiento de las condiciones de salud y seguridad en los puestos de trabajo y en la entidad en general, toma de conciencia en el autocuidado personal y bienestar manteniendo estilos de vida saludable.

**A continuación, se relacionan los documentos asociados al SG-SST**

* Asignación de recursos, técnicos, financieros de personal
* Política de seguridad y salud en el trabajo
* Reglamento de higiene y seguridad industrial
* Objetivos del sistema
* Matriz de requisitos legales
* Programas y procedimientos
* Matriz de identificación de peligros

**Comités**

* Vigía
* Comité de convivencia laboral
* Comité de investigación de incidentes y accidentes de trabajo (El cual se encuentra inmerso en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño)

**Programas de estilo saludable**

* Enfocados al no consumo de tabaco, alcohol y drogas
* Pausas activas

**Emergencias**

* Planes de emergencia y análisis de vulnerabilidad
* Brigadas de emergencia

**Objetivos del SG-SST (Sistema De Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)**

* Mejorar la calidad de vida, mediante las pausas activas y hábitos saludables
* Mejorar el nivel de respuesta de la brigada de emergencias y grupos de apoyo frente a emergencias.
* Valorar la exposición de la población trabajadora a los principales riesgos (Psicosocial, osteomuscular, caídas a nivel, deportivo y transito).
* Obtener un acompañamiento profesional especializado para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Normatividad:**

* Resolución 1796 DE 2018 (abril 27), por la cual se actualiza el listado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años y se dictan otras disposiciones.
* Resolución N° 2021 DE 2018, (09 MAY 2018), por el cual se establecen lineamientos respecto de la Inspección, Vigilancia y Control que se adelanta frente al contenido del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010”
* Resolución N° 000089 DE 2019, (enero 16), por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas.
* Resolución N°0312 DE 2019, Acceda al texto completo de los nuevos estándares mínimos del SG-SST. Contenido en texto (no en imagen) que se puede copiar y pegar, también en PDF para descargar. La Resolución 0312 de 2019 establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST y deroga la Resolución 1111 de 2017.
* Decreto 1443 de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

**El IMCRDZ cuenta con el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, en el cual se describe mayor información sobre el mismo para que se remita a ello.**

## ESTIMULO E INCENTIVOS

El Plan de Incentivos y Estímulos se ha de ejecutar a lo largo del año en la medida de lo posible, pero a sabiendas de que se busca premiar los logros y metas trazadas y alcanzadas desde un principio por los diferentes Funcionarios y Equipos de Trabajo, su mayor parte de ejecución se realizara en el segundo semestre del año.

El Plan Institucional de Estímulos e Incentivos se determinará de la siguiente manera:

* Incentivos no Pecuniarios: son aquellos dirigidos a reconocer el desempeño de excelencia de los funcionarios o equipos de trabajo, estarán constituidos por reconocimientos públicos, menciones de reconocimiento y/o incentivo

El personal a premiar será escogido de manera Individual y por Equipos, los ítems que han de ser utilizados para determinar y medir el grado de ejecución y efectividad de los diferentes trabajos en Equipos serán:

* Cumplimiento de funciones
* Consecución de los Objetivos Propuestos.
* Trabajo en equipo

## BIENESTAR SOCIAL

Teniendo en cuenta que, el Talento Humano es el activo más importante que tiene una organización y que el Bienestar es un conjunto de programas y beneficios que se estructuran en la búsqueda de satisfacer necesidades del funcionario dentro de una institución y en la manera de cómo él influye como parte importante dentro de la misma, se hace importante propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la identidad, la participación, integración de los funcionarios y satisfacción de sus necesidades, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados.

**Los objetivos del plan de bienestar social son:**

1. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que permitan mejorar el clima organizacional de la entidad.
2. Mejorar la calidad de vida de los empleados a través de las múltiples actividades desarrolladlas por el IMCRDZ
3. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten la capacidad de relación y de comunicación, desarrollar el sentido de pertenencia y el compromiso individual con la Institución.

El Plan de Bienestar el IMCRDZ se basa desarrolladas por el I.M.C.R.D.Z.

1. Actividades de Integración
2. Actividades culturales
3. Actividades de Prevención y promoción de la salud
4. Actividad Celebración de Cumpleaños
5. Día de descanso - motivo cumpleaños

## INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

 La inducción y reinducción buscan integrar al funcionario a la cultura organizacional y actualizarlo en los cambios de la entidad, tendrán acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento Y prestación de servicios. Dentro los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno –MECI-, Sistema de Gestión de Calidad, SG-SST, trabajo social, con el fin de articular las áreas y permitirles a los funcionarios un conocimiento integro de la entidad donde van a desarrollar sus actividades laborales.

##

## PROGRAMA DE CAPACITACIONES

El programa de capacitaciones tiene como fin incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir y fortalecer el cumplimiento de la misión institucional, mejorar la prestación del servicio y actividades desarrolladas por la entidad.

El programa de capacitaciones permite:

* Contribuir al mejoramiento institucional;
* Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público
* Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;
* Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;
* Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

## CLIMA ORGANIZACIONAL

El Instituto busca constantemente la mejora en sus procesos donde **el clima organizacional** tiene una gran importancia, teniendo en cuenta las relaciones que se llevan a cabo entre las distintas áreas que lo conforman constituyendo el ambiente en donde los funcionarios desarrollan sus actividades.

Los factores internos y externos del Instituto afectan el desempeño de los integrantes del instituto, esto es así porque las características del medio de trabajo que son percibidas por los trabajadores de forma directa o indirecta influyen en cierto modo en su comportamiento y rendimiento del trabajo.

Un buen **clima organizacional** tendrá consecuencias positivas en el instituto, las cuales van a estar definidas en cómo las personas perciben el ambiente interno y externo de la organización, para ello se realiza anualmente la encuesta de clima laboral, en la cual podemos mediante la tabulación de la misma detectar las fortalezas y debilidades en cuanto al clima laboral y así poder realizar el plan de mejoramiento pertinente.

## MONITOREO Y SEGUIMIENTO SIGEP

El IMCRDZ mensualmente realiza por medio del área de talento humano y sistemas, el monitoreo, seguimiento, actualización, vinculación y desvinculación de los servidores públicos y contratistas del IMCRDZ.

## EVALUACION DE DESEMPEÑO

El IMCRDZ, realiza semestralmente la evaluación de desempeño, mediante los formatos de la comisión del servicio civil a las personas de carrera administrativa del IMCRDZ.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**FREDDY ERNESTO ESPINOSA CACERES**

Gerente (I.M.C.R.D.Z.)

|  |
| --- |
| **CONTROL DE CAMBIOS**  |
| Ítem ajustado | Descripción del cambio | Fecha del cambio | Versión |
| 01 | Cambio de Logos Institucionales | 13 Enero de 2020 | 02 |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **NOMBRE** | **CARGO** | **FECHA** | **FIRMA** |
| ELABORÓ: | Jeimmy Lorena Olaya Forero . | Subgerente Administrativa y Financiera | Enero 13 de 2020 |  |
| REVISÓ: | Freddy Ernesto Espinosa Cáceres | Gerente Genera | Enero 13 de 2020 |
| APROBÓ: | Freddy Ernesto Espinosa Cáceres | Gerente General | Enero 13 de 2020 |