INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE TENJO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO
2024

Tabla de contenido

Introducción 3
Objetivo General 6
Objetivos especificos 6
Alcance 7
Marco Legal 8
Plan Estratégico de Talento Humano 9
Misión 10
Visión 10
Código de Integridad 10
Matriz DOFA 12
Organigrama del personal 14
Actividades por Ejecutar 14
Clima organizacional 14
Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano 17
Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG 17
Estrategias Formuladas 26
Evaluación 27

INTRODUCCIÓN

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo es un ente descentralizado del sector público con autonomía administrativa y financiera, creado mediante el acto administrativo: Acuerdo Municipal No. 004 del 17 de mayo de 2019 y su modificatorio Acuerdo No. 001 del 13 de febrero de 2020.

A partir de su creación, el Instituto dirige sus esfuerzos administrativos y operativos para estructurar los servicios que presta a la comunidad de manera clara, contextualizada y responsable, comprometida con el bienestar laboral, entendido como un proceso permanente, encaminado a crear, mantener y mejorar las condiciones orientadas a favorecer el desarrollo integral de sus servidores públicos, impactando el logro de los objetivos institucionales.

Este documento hace parte de un conjunto de herramientas de autodiagnóstico que le permitirán al Instituto desarrollar un ejercicio de valoración y proyección de la Gestión Estratégica del Talento Humano con el propósito de contar con una línea de base frente a los aspectos que debe fortalecer, mejorar o transformar.

El alcance del plan estratégico de Talento Humano permitirá contar servidores públicos que respondan efectivamente desde el Instituto a los fines del Estado y a los niveles esperados de productividad dentro de clima laboral propicio. Por ello los servidores deben ser dinámicos, versátiles, capaces de sobreponerse a las dificultades y de asumir nuevos retos para que

contribuyan decisivamente en la consolidación de una institucionalidad fuerte y articulada para la generación e implementación de políticas públicas eficaces.

Es por eso que dentro de la política de Desarrollo Administrativo, encontramos la política de Gestión Estratégica de Talento Humano el cual está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia publica enfocada a resultados que se vean reflejados en los Planes Institucionales de Bienestar e Incentivos, Plan de Capacitación Institucional - PIC e Intervención en el Clima.

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

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar,

que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

A modo de contexto, cabe mencionar que la política de gestión estratégica del talento humano (GETH) se fundamenta en los pilares del empleo público, que son:

1. El mérito: es el criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público,
2. Las competencias: son el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano,
3. El desarrollo y el crecimiento: elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad,
4. La productividad: es la orientación permanente hacia el resultado,
5. La gestión del cambio: es la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores,
6. La integridad: se refiere a los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y
7. El diálogo y la concertación: es la condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr

acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

OBJETIVO GENERAL

Optimizar la gestión del talento humano para impulsar el logro de los objetivos organizacionales, garantizando la atracción, desarrollo y retención efectiva de un equipo altamente competente, comprometido y alineado con la cultura y valores del Instituto.

Destacando la importancia de integrar la gestión del talento humano con la estrategia integral de la Entidad. Al hacerlo, se busca maximizar el rendimiento y la contribución de los empleados y contratistas, asegurando que la fuerza laboral esté alineada con la visión y misión del Instituto. Además, se enfatiza la importancia de la atracción, desarrollo y retención del talento como componentes clave para el éxito a largo plazo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

a) Identificar, proveer y mantener el talento humano competente, para garantizar el cumplimiento de las funciones propias de cada empleo.
b) Establecer un programa de desarrollo profesional que incluya capacitaciones y cursos relevantes para mejorar las habilidades de los empleados.
c) Fortalecer la gestión del rendimiento como una herramienta de gestión del talento humano a través de la implementación de las diferentes fases del proceso de

evaluación del desempeño y acuerdos de gestión, con el fin de promover el desarrollo de los servidores y contratistas en el marco de la normativa, los procedimientos y políticas institucionales.

d) Implementar estrategias para mejorar la comunicación interna, asegurando una transmisión efectiva de la información clave en todos los niveles de la organización.

e) Potenciar las competencias, conocimientos y habilidades de los Servidores Públicos y contratistas, a través de las actividades de inducción, capacitación y reinducción institucional, que permitan contar con un talento humano actualizado, integral, comprometido, innovador y competente.

f) Generar acciones orientadas a estimular a los Servidores Públicos y contratistas a través de programas de Bienestar Social, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso, manteniendo condiciones de trabajo saludables y un clima laboral propicio para que los servidores desarrollen sus funciones competentemente.

ALCANCE

Inicia con la identificación del avance en la Gestión Estratégica del Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo hasta la evaluación de las acciones desarrolladas para incrementar el nivel de madurez, durante las vigencias 2023 a 2026. Por consiguiente, aplica a la población de la Entidad (servidores públicos de carrera y libre

nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; prácticas laborales / pasantes, dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

MARCO LEGAL

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de	Plan Institucional de Capacitación - Programa de

	Estímulos para los empleados del Estado.	Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensiona
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación

Plan Estratégico de Talento Humano

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, está orientada a la creación de valor público, que tiene como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. En el análisis del contexto de la Entidad se define:

MISIÓN:

Fomentar la Cultura y el Turismo en Tenjo, a través del diseño, implementación y difusión de planes, programas y proyectos integrados, en pro del fortalecimiento, desarrollo y sostenibilidad de la identidad Tenjana.

VISIÓN:

Ser, a 2027 una institución reconocida a nivel nacional por su gestión eficiente y de calidad en el desarrollo sostenible de sus planes, programas y proyectos Culturales y Turísticos de impacto en la comunidad local y regional.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD:

Teniendo en cuenta los parámetros que definió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un Código de Integridad, el cual se adoptó por la Entidad bajo los siguientes valores:

- ✓ **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, sus 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.

De igual manera, en el marco de la planeación estratégica institucional para el periodo 2024, se adoptaron en el marco del mapa estratégico, los valores institucionales relacionados a continuación, los cuales estarán articulados a los valores definidos en el MIPG en el desarrollo de la Política de Integridad:

a) Empatía, b) Excelencia, c) Integridad, d) Confianza y e) Compromiso.

MATRIZ DOFA:

La matriz DOFA, también conocida como matriz FODA o análisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats), es una herramienta fundamental en el ámbito empresarial y organizacional. Su objetivo principal es proporcionar una visión integral de la situación interna y externa de una organización, permitiendo la identificación de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que pueden afectar su rendimiento y éxito.

El análisis DOFA se utiliza como base para la formulación de estrategias, permitiendo a las organizaciones capitalizar sus fortalezas, abordar sus debilidades, aprovechar oportunidades y mitigar amenazas. En última instancia, la comprensión de estos elementos facilita la toma de decisiones informadas y contribuye al desarrollo de planes estratégicos que fortalezcan la posición competitiva y la sostenibilidad de la organización en el entorno empresarial. En mención de lo anterior el Instituto presenta su matriz de cuatro cuadrante:

Fortalezas	Debilidades
✓ Personal altamente calificado. ✓ Cultura organizacional sólida. ✓ Tecnología de punta para el correcto funcionamiento.	✓ Falta de capacitación en ciertas habilidades clave. ✓ Procesos internos no optimizados. ✓ Bajo nivel de uso y apropiación de algunas herramientas tecnológicas.

✓ Disponibilidad presupuestal para ejecución de proyectos dirigidos a la cultura. ✓ Multicanalidad para atención a usuarios en el municipio.	✓ Personal insuficiente para la orientación del sistema de gestión ambiental
Oportunidades ✓ Regulación favorable en temas ambientales y culturales. ✓ Políticas de estado orientadas a la automatización de tramites e inscripciones a los diferentes programas que se ofrecen. ✓ Nuevas funciones asignadas al instituto en materia de cultura y turismo.	**Amenazas** ✓ Ataques cibernéticos. ✓ Malas prácticas por proveedores externos. ✓ Desconocimiento del ciudadano en el uso de canales de comunicación para registro de actividades. ✓ Avances tecnológicos que podrían hacer obsoletos ciertos productos/servicios.

Organigrama del personal de Planta y o libre nombramiento y remoción:

Mediante el Acuerdo Municipal 004 del 17 de mayo de 2019, el Honorable Concejo Municipal de Tenjo establece para el cumplimiento de las funciones propias de la entidad la siguiente planta de personal:

- ✓ Director General
- ✓ Subdirector de Cultura
- ✓ Subdirector de Turismo
- ✓ Tesorero
- ✓ Control Interno

Actividades por Ejecutar

Clima Organizacional

El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y emocional que existe en una entidad. Es la percepción que los empleados tienen acerca de las condiciones de trabajo, las políticas de la empresa, las relaciones laborales y otros aspectos que afectan su vida laboral. Un buen clima organizacional contribuye al bienestar de los empleados y puede tener un impacto positivo en la productividad y la retención del talento. Esta actividad por desarrollar en el Instituto se hará con el fin de influir en:

- ✓ Liderazgo: Estilo de liderazgo, habilidades de comunicación y capacidad para inspirar y motivar a los empleados.

- ✓ Cultura Organizacional: Valores, normas y creencias compartidas dentro de la organización.
- ✓ Comunicación: Claridad en la comunicación, transparencia y canales efectivos para la retroalimentación.
- ✓ Relaciones Interpersonales: Calidad de las relaciones entre compañeros de trabajo y con los líderes.
- ✓ Reconocimiento y Recompensas: Programas de reconocimiento, recompensas y beneficios para los empleados.
- ✓ Desarrollo Profesional: Oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para los empleados.
- ✓ Ambiente Físico: Condiciones del entorno de trabajo, comodidades y ergonomía.
- ✓ Equilibrio Trabajo-Vida Personal: Apoyo para lograr un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal.

Lo anterior con el fin de realizar la evaluación del clima organizacional, con el propósito de medir la satisfacción, el compromiso y la motivación de sus empleados. Esta evaluación también puede proporcionar información sobre las opiniones, actitudes y sentimientos del personal. Para obtener información precisa por parte los funciones es necesario aplicar lo siguiente:

- ✓ Encuestas de Clima Laboral: Realizar encuestas periódicas para recopilar la opinión de los empleados sobre diversos aspectos del ambiente de trabajo.
- ✓ Entrevistas y Focus Groups: Conversaciones directas con empleados para obtener información más detallada y cualitativa sobre sus percepciones.
- ✓ Indicadores de Desempeño y Rotación: Analizar métricas como la rotación de empleados, la productividad y el ausentismo.

En resumen, el clima organizacional es importante porque puede ayudar a las entidades a mejorar el desempeño y la actitud de los empleados. Además, un clima organizacional positivo puede generar la satisfacción de los empleados, el compromiso y la motivación también puede:

- ✓ Fomentar la Comunicación Abierta: Establecer canales de comunicación efectivos y fomentar la retroalimentación constante.
- ✓ Desarrollar Programas de Reconocimiento: Implementar programas que reconozcan y recompensen el desempeño excepcional.
- ✓ Promover un Liderazgo Inspirador: Capacitar a los líderes para que sean inspiradores, empáticos y efectivos en la gestión de equipos.
- ✓ Ofrecer Oportunidades de Desarrollo: Proporcionar programas de capacitación y desarrollo profesional para el crecimiento de los empleados.

- ✓ Crear un Ambiente Inclusivo: Fomentar la diversidad e inclusión para que todos los empleados se sientan valorados.
- ✓ Mejorar el Equilibrio Trabajo-Vida: Ofrecer flexibilidad en horarios y opciones de trabajo remoto cuando sea posible.
- ✓ Gestionar Conflictos de Manera Constructiva: Abordar los conflictos de manera proactiva y constructiva para mantener un ambiente de trabajo positivo.

Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Es una herramienta en línea que permite a las entidades públicas nacionales y territoriales de Colombia reportar los avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales. El FURAG es una herramienta del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que establece los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión pública.

El diligenciamiento del FURAG les corresponde únicamente a las entidades del orden nacional, informando la vigencia inmediatamente anterior. Los Fondos Ganaderos, las Electrificadoras, las entidades en proceso de liquidación, supresión o disolución, no se han incluido en la población objetivo del Modelo, pero continúan con la obligación de aplicar, en lo

pertinente, las políticas de desarrollo administrativo y reportar su avance en los medios que tengan establecidos

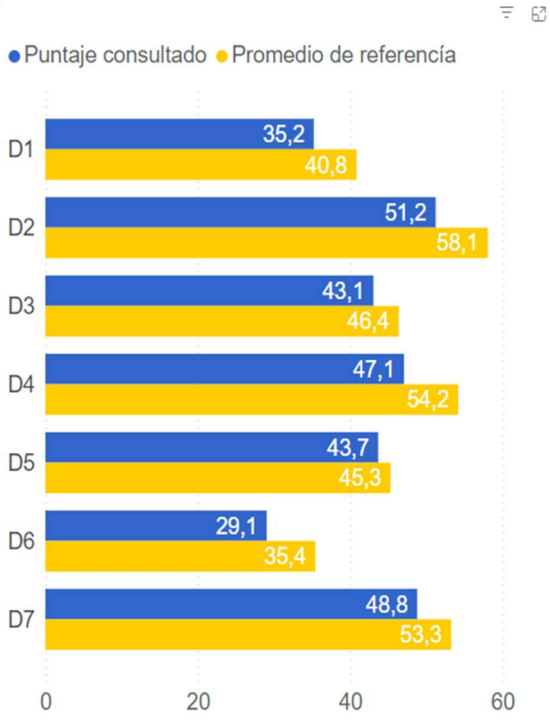
El Instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo – Cundinamarca inicio actividades en marzo de 2020 y hasta el año 2022 se debía presentar el primer informe de evaluación de desempeño FURAG, este se realizó en el año 2023 correspondiente a la vigencia anterior. Como resultado de esta primera evaluación se obtuvieron los siguientes resultados.



Se denota que para el año 2022 El IMCTT no contaba con el modelo integrado de planeación y de gestión MIPG, razón por la cual no se obtuvieron resultados satisfactorios de la medición,

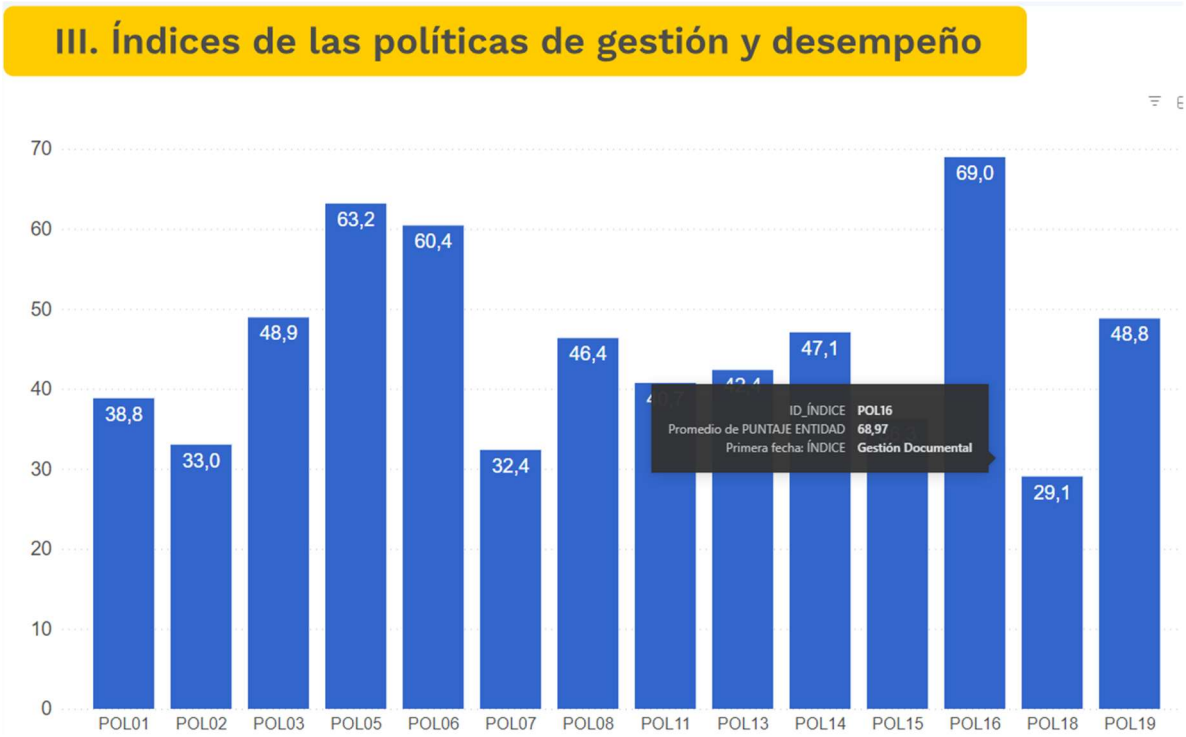
aun así, se estaban creando los procesos y se estaba documentando la operatividad y funcionamiento del Instituto.

Gracias a ello se creó el primer manual de contratación y se dio aplicabilidad a los comités de coordinación de control interno y a los comités de gestión y desempeño institucional.



Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	35,2
D2: Direccionamiento y Planeación	51,2
D3: Gestión para Resultados	43,1
D4: Evaluación de Resultados	47,1
D5: Información y Comunicación	43,7
D6: Gestión del Conocimiento	29,1
D7: Control Interno	48,8

Los anteriores resultados evidencian la falta de personal en el área de talento humano, en la dimensión 1 las funciones de talento humano recaen sobre la dirección general, aunque con la oficina de control interno se avanzó en el reporte de informes de decreto 612 de 2018.



A pesar de no tener el modelo integrado de planeación, para la vigencia 2022 se dio inicio a la asociatividad de las políticas del modelo integrado de planeación.

POLITICAS
POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano
POL02: Integridad
POL03: Planeación Institucional
POL05: Compras y Contratación Pública
POL06: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
POL07: Gobierno Digital
POL08: Seguridad Digital
POL11: Servicio al ciudadano
POL13: Participación Ciudadana en la Gestión Pública
POL14: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
POL15: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
POL16: Gestión Documental
POL18: Gestión del Conocimiento
POL19: Control Interno

IV. Índices detallados por política

Índice desagregado	Puntaje consultado	Promedio grupo par
COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA: Aplicación de lineamientos normativos, documentos estándar e instrumentos	57,1	58,6
COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA: Planeación efectiva y técnica de la contratación pública	50,0	68,3
COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA: Registro y publicación contractual en las plataformas	63,0	64,0
CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas	38,4	40,1
CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	58,9	64,4

IV. Índices detallados por política

Índice desagregado	Puntaje consultado	Promedio grupo par
CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control	37,5	44,0
CONTROL INTERNO: Asignación de responsabilidades para el ejercicio del contro interno	63,4	61,0
CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo	49,2	50,1
CONTROL INTERNO: Evaluación independiente al sistema de control interno	50,9	53,1
CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control	61,1	56,7
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación de	31,7	38,8

IV. Índices detallados por política

Índice desagregado	Puntaje consultado	Promedio grupo par
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación de una cultura de propicia para la gestión del conocimiento y la innovación	70,0	50,3
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación y producción del conocimiento	28,1	24,4
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	0,0	32,3
GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente administración de archivos	75,0	50,9
GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente cultural	50,0	25,9

IV. Índices detallados por política

Índice desagregado	Puntaje consultado	Promedio grupo par
GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente documental	62,5	27,5
GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente estratégico	86,7	41,4
GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente tecnológico	0,0	27,6
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	40,6	52,8
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:	50,0	46,7

IV. Índices detallados por política

Índice desagregado	Puntaje consultado	Promedio grupo par
GOBIERNO DIGITAL: Arquitectura	16,7	18,5
GOBIERNO DIGITAL: Cultura y apropiación	0,0	38,8
GOBIERNO DIGITAL: Decisiones basadas en datos	14,3	25,8
GOBIERNO DIGITAL: Estado abierto	49,3	51,9
GOBIERNO DIGITAL: Gobernanza	50,0	49,2
GOBIERNO DIGITAL: Innovación Pública Digital	0,0	19,2
GOBIERNO DIGITAL: Seguridad y Privacidad de la información	22,2	24,9
GOBIERNO DIGITAL: Servicios Ciudadanos Digitales	0,0	4,3

IV. Índices detallados por política

Índice desagregado	Puntaje consultado	Promedio grupo par
INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	28,6	34,7
INTEGRIDAD: Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	30,9	34,8
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA: Capacidad de involucrar efectivamente a los diferentes grupos poblacionales en las acciones de participación garantizando el enfoque diferencial	20,0	41,0
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA: Capacidades institucionales instaladas para la	43,6	48,7

IV. Índices detallados por política

Índice desagregado	Puntaje consultado	Promedio grupo par
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA: Evaluación de los resultados de la estrategia anual de participación ciudadana y su aprovechamiento en acciones de mejora institucional	56,3	48,7
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA: Implementación de acciones de participación ciudadana en las diferentes fases del ciclo de gestión	35,9	41,0
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA: Planeación anual de la estratégia de participación ciudadana en la gestón pública	36,8	57,1
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA:	39,5	53,3

IV. Índices detallados por política

Índice desagregado	Puntaje consultado	Promedio grupo par
SEGURIDAD DIGITAL: Asiganción de Recursos	31,0	28,2
SEGURIDAD DIGITAL: Despliegue de Controles	22,2	35,8
SEGURIDAD DIGITAL: Implementación Lineamientos de Política	54,6	31,8
SERVICIO AL CIUDADANO: Accesibilidad para personas con discapacidad	34,5	36,3
SERVICIO AL CIUDADANO: Diagnóstico y planeación del servicio y relacionamiento con la ciudadanía	42,6	45,8
SERVICIO AL CIUDADANO: Evaluación de la gestión del servicio y medición de la experiencia ciudadana	61,5	50,5

IV. Índices detallados por política

Índice desagregado	Puntaje consultado	Promedio grupo par
SERVICIO AL CIUDADANO: Oferta institucional de fácil acceso, comprensión y uso para la ciudadanía	53,3	60,0
SERVICIO AL CIUDADANO: Talento humano idóneo y suficiente al servicio y relacionamiento con la ciudadanía	25,9	38,5
TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN: Gestión de Riesgos de Corrupción	37,5	44,2
TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN: Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública	32,9	51,9

Para la vigencia 2023 se logró implementar el Modelo integrado de Planeación y de Gestión MIPG, se espera que en la evaluación del año 2023 los resultados estén por encima de la media nacional.

- ✓ Se realizo la versión 2 del manual de contratación.
- ✓ Se estableció el modelo estándar de control interno MECI, articulado con el modelo integrado de planeación y de gestión MIPG.
- ✓ Se deben aplicar las políticas que se adoptaron en el modelo integrado de planeación y de gestión con el fin de subir los resultados obtenidos.
- ✓ Se debe racionalizar el procedimiento de inscripción a escuela de formación.
- ✓ Existe plan de comunicaciones y medios de la entidad.

ESTRATEGIAS FORMULADAS

Teniendo como insumo el diagnóstico obtenido, se definen las siguientes estrategias para cumplir eficazmente con los objetivos propuestos:

- ✓ Identificar, proveer y mantener el talento humano competente, para garantizar el cumplimiento de las funciones propias de cada empleo.
- ✓ Fortalecer la gestión del rendimiento como una herramienta de gestión del talento humano a través de la implementación de las diferentes fases del proceso de evaluación del desempeño y acuerdos de gestión, con el fin de promover el desarrollo

de los servidores en el marco de la normativa, los procedimientos y políticas institucionales.

- ✓ Potenciar las competencias, conocimientos y habilidades de los Servidores Públicos, a través de las actividades de inducción, capacitación y reinducción institucional, que permitan contar con un talento humano actualizado, integral, comprometido, innovador y competente.
- ✓ Generar acciones orientadas a estimular a los servidores públicos a través de programas de bienestar social, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso, manteniendo condiciones de trabajo saludables y un clima laboral propicio para que los servidores desarrollen sus funciones competentemente.
- ✓ Implementar acciones dirigidas a la identificación y el control de los riesgos presentes en el ambiente de trabajo que permitan prevenir accidentes y enfermedades, promoviendo un entorno laboral saludable en cumplimiento a la normatividad.
- ✓ Fortalecer la cultura de Integridad de la Entidad a través de la apropiación de los valores del servidor público y promover detección, prevención y administración de potenciales conflictos de interés.
- ✓ Fortalecer la toma de decisiones en el Proceso de Talento Humano, con información oportuna, confiable e integra, a través del análisis de datos.

EVALUACIÓN

El plan estratégico de talento humano se evalúa mediante la aplicación del formato de autodiagnóstico de la política de la Gestión Estratégica del Talento Humano que permita determinar el nivel de madurez de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Adicionalmente, la Entidad realiza seguimiento y monitoreo a la gestión implementada del plan estratégico a través de los siguientes mecanismos:

- ✓ Comité de Gestión y Desempeño institucional. Periodicidad: Trimestral
- ✓ Planes y programas formulados para la vigencia. Periodicidad: Mensual, Trimestral y Semestral.
- ✓ Indicadores de Gestión del Proceso. Periodicidad: Mensual, Trimestral y Semestral

DIANA CAROLINA ROJAS GUTIÉRREZ

DIRECTORA GENERAL

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE TENJO

Proyectó: Daniel David Rojas Hernandez – Asesor Jurídico Externo

Reviso : Carlos Fernando Uzeta Parada – coordinador administrativo