

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**PLAN ESTRÁTEGICO DE TALENTO HUMANO 2024  
EMPRESA DE PARQUES Y EVENTOS DE ANTIOQUIA-ACTIVA**

**Dirigido a:  
Empleados públicos, trabajadores oficiales y sus beneficiarios  
directos.**

**Medellín  
2024**



## 1. INTRODUCCIÓN:

La planeación estratégica de talento humano es un proceso sistemático que desarrolla e implementa planes para alcanzar metas y objetivos dentro de plazos establecidos. Es así como, la entidad genera acciones a través de diferentes métodos, en el mediano y largo plazo. Es así como se establece la estrategia de ACTIVA, las acciones a realizar y los recursos necesarios para su ejecución.

La planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de gestión de talento humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la entidad.

El presente Plan Estratégico de Talento Humanos incluye: el Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con el Clima Laboral, el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo y los acuerdos de gestión, además de la implementación del Código de integridad, el monitoreo y seguimiento de los servidores públicos y contratistas en la plataforma del SIGEP II y el procedimiento de Inducción y Reinducción de todas las personas que conforman la Entidad independiente de su modalidad de contratación.

Los procedimientos y programas de gestión de talento humano se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor público, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual la Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

De acuerdo con MIPG, la dimensión del talento humano debe contemplar las siguientes líneas:

1. Ruta de la felicidad.
2. Ruta del conocimiento.
3. Ruta del servicio.
4. Ruta de la calidad.
5. Ruta del análisis de datos.
6. Evaluar la gestión.

De acuerdo con las rutas mencionadas en el manual operativo, ACTIVA procede a realizar un autodiagnóstico y tomar las decisiones necesarias para implementar el plan de acción.

Finalmente, y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos 4.0, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación — PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 — 2030, (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital, eje 4: Probidad y ética en lo público).

Desde este contexto y los objetivos para esta vigencia se orientan a desarrollar competencias para la transformación digital, innovación y excelencia en el servicio, así mismo continuar trabajando en competencias de autogestión, iniciativa y mantener el cuidado del equipo humano en su salud física y mental, prácticas flexibles en los equipos creando entornos que puedan rendir al máximo, con un liderazgo que promueve el bienestar, logro de los objetivos y la adaptabilidad.

## 2. OBJETIVOS:

### 2.1 Objetivo General:

Fortalecer el talento humano de ACTIVA, mediante la implementación de planes, políticas, desarrollo de competencias, contribuyendo al desarrollo del ciclo de vida laboral, fomentando la innovación, la transformación digital, la excelencia en el servicio y consolidar el modelo de felicidad laboral.

### 2.2 Objetivos Específicos:

- Desarrollar el Programa de Bienestar Social, Laboral e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su grupo familiar.
- Desarrollar acciones de bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos.
- Generar una cultura de prevención y manejo de riesgos en el ambiente laboral, a través del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Fortalecer los conocimientos, capacidades y habilidades de los servidores públicos, a través del Plan Institucional de Capacitación, Inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los funcionarios de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los funcionarios durante el ciclo de vida laboral.
- Favorecer las condiciones desde el ámbito intralaboral que redunden en la motivación organizacional de los funcionarios.
- Generar la nómina y administrar la seguridad social de los servidores públicos de ACTIVA.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios ACTIVA, así como los requerimientos de los exfuncionarios.
- 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.

## 3. ALCANCE:

El Plan Estratégico de Talento Humano de ACTIVA, inicia con la detección de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todos los funcionarios de la planta de personal que está compuesta por empleados públicos y trabajadores oficiales, personal del sena, personal comisionado del ministerio de defensa, practicantes y personal en misión operativo, según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

## 4. MARCO NORMATIVO:

NORMA	DESCRIPCIÓN
<b>Ley 909 de 2004</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
<b>Decreto 2865 de 2013</b>	Por el cual se declara el día del servidor Público
<b>Decreto Ley 1567 de 1998</b>	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
<b>Decreto 4665 de 2007</b>	Por el cual se adopta la actualización del plan nacional de formación y capacitación para los servidores públicos.
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
<b>Decreto 051 de 2018</b>	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
<b>Decreto 2482 de 2012</b>	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y gestión. PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN.

<b>Decreto 1376 del 22 de julio de 2014</b>	Por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los Acuerdos de Formalización Laboral en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones.
<b>Programa nacional de bienestar: servidores saludables, entidades sostenibles 2020-2022</b>	Departamento Administrativo Función pública
<b>Resolución 060 de 2023</b>	Por medio de la cual se modifica la resolución 043 del 10 de agosto de 2022, por medio de la cual se adoptó la “planta de cargos y escala salarial de la empresa de parques y eventos de Antioquia ACTIVA
<b>Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
<b>Ley 1010 del 23 enero de 2006</b>	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y Otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
<b>Ley 100 de 1993 y Decreto reglamentarios. Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007.</b>	Sistema General de Seguridad Social aplicable para Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Entidad. Bonos y Cuotas Partes Pensionales.

## 5. GLOSARIO: (TERMINOLOGÍA Y DEFINICIONES)}

**Plan estratégico:** Plan de actuación que define todo aquello que se quiere conseguir en la Entidad y cómo se va a lograr.

Este Plan recoge de forma detallada las grandes decisiones que marcarán la estrategia para conseguir los objetivos de la Entidad.

**Programa de Bienestar Social, Laboral e Incentivos:** El programa busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores, buscando mejorar el nivel de vida del empleado y su familia.

**Salario emocional:** Práctica compuesta por conceptos no económicos destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional de los empleados, mejorando de forma integral la calidad de vida, generando además impacto positivo en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones.

**Estímulos e incentivos:** Son todos aquellos programas y actividades realizados que mejoran la relación entre los empleados y la organización, y que son adecuadas para motivar de forma individual o colectiva contribuyendo a incrementar la percepción positiva del ámbito laboral incidiendo sobre la satisfacción, el compromiso y la productividad organizacional.

**Clima laboral:** el objetivo es buscar un continuo mejoramiento del ambiente de la Entidad, para así alcanzar un aumento de productividad sin perder de vista el recurso humano.

**Plan institucional de Capacitación (PIC):** es el conjunto de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral.

**Inducción:** el procedimiento con el que se incorpora un nuevo servidor a su puesto de trabajo.

## 6. 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, permitiendo así, que los colaboradores desarrollen sus habilidades y experiencia al servicio de la Industria, contribuyendo a las estrategias del Gobierno Nacional a través del cuidado y el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

## 7. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- ✓ Provisión de Recurso Humano
- ✓ Bienestar Social e Incentivos
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo



✓ Capacitación

## 8. DIAGNÓSTICO PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### 8.1 DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN

De conformidad con lo establecido 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 públicos y, por ende, en el bienestar de los mismos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la entidad cuenta con la información actualizada en las bases de datos, régimen laboral (marco legal), caracterización de los funcionarios y de los cargos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2023.

#### 8.1.1 Caracterización de la Población

A través de la base de datos sociodemográfica, se mantiene actualizada la información relacionada con la antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los funcionarios de ACTIVA, como el principal insumo para la administración del talento humano.

#### 8.1.2 Caracterización de los Empleos

La base de datos sociodemográfica de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

#### DISTRIBUCIÓN PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL

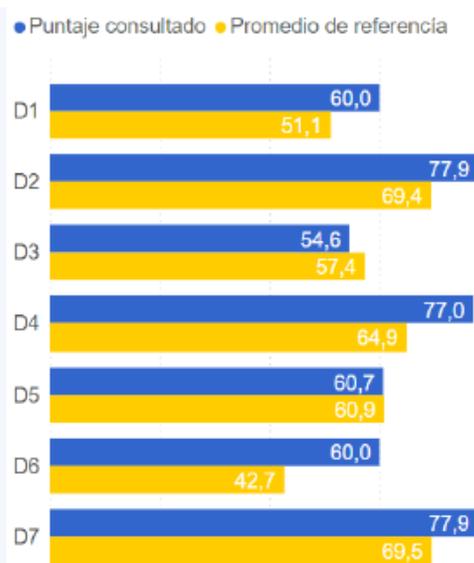
NIVELES	NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS
DIRECTIVO	6
PROFESIONAL	15
TÉCNICO	2

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el área de gestión de talento humano de cuenta con la base sociodemográfica de la planta de personal y el procedimiento de reclutamiento, selección y vinculación de personal en donde se identifica y actualiza la base sociodemográfica de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

### 8.2 MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN — FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la línea base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario único Reporte de Avances de la Gestión — FURAG, bajo los lineamientos e instrucciones establecidos para ello. El FURAG consolida todas las dimensiones de la modelo incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG, así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará para la gestión 2024.



Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	60,0
D2: Direccionamiento y Planeación	77,9
D3: Gestión para Resultados	54,6
D4: Evaluación de Resultados	77,0
D5: Información y Comunicación	60,7
D6: Gestión del Conocimiento	60,0
D7: Control Interno	77,9

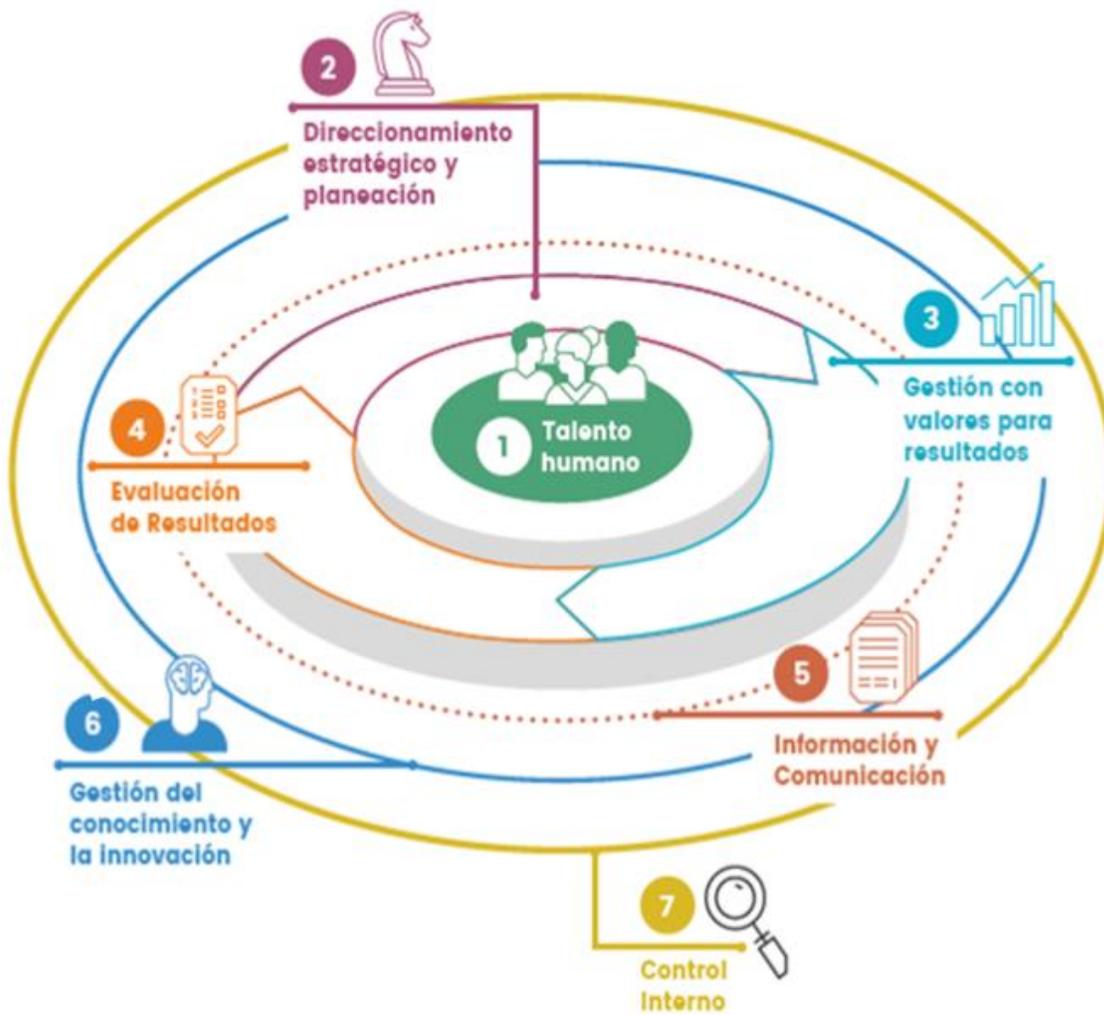
Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023.

## 9. LINEAMIENTOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO AÑO 2024

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo del funcionario; ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales.

Para la creación del valor público, la gestión de talento humano en ACTIVA se enmarca en las agrupaciones temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG, rutas de creación de valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocia con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente imagen:



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023.

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde área de gestión de talento humano que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

## ACTIVIDADES A DESARROLLAR DESDE EL ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Dimensión de Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar el Plan de Trabajo del SG-SST conforme a la norma legal vigente	Planeación/Desarrollo	D2	SST	Servidores públicos, contratistas, aprendices y practicantes
		Programar y ejecutar el simulacro de evacuación en la Sede donde se encuentre la entidad	Planeación/Desarrollo	D2	SST	Entidad
		Implementar el programa de pausas activas	Desarrollo	D2	SST	Servidores públicos, contratistas, aprendices y practicantes
		Programar actividades recreativas y de esparcimiento cultural	Planeación/Desarrollo	D2	SST	Servidores públicos, contratistas, aprendices y practicantes
	Equilibrio de vida	Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable	Planeación	D2	Gestión de talento humano	Servidores públicos, contratistas, aprendices y practicantes
		Realizar seguimiento a las recomendaciones y restricciones medico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales	Desarrollo	D2	SST	Servidores públicos
		Elaborar e implementar el Programa de Vigilancia Epidemiológica	Planeación/Desarrollo	D2	SST	Servidores públicos
		Elaborar e implementar Trabajo remoto en la Entidad	Desarrollo	D2	Gestión de talento humano	Servidores públicos, contratistas, aprendices y practicantes
		Analizar las vacantes existentes según los tipos requeridos para tal fin	Ingreso	D1	Vinculación	Servidores públicos
	Salario emocional	Implementar y socializar estrategias de Salario Emocional	Planeación/Desarrollo	D1-D2	Gestión de talento humano	Servidores públicos
		Socializar el Programa Servimos	Desarrollo	D4	Gestión de talento humano	Servidores públicos
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores públicos de la entidad	Planeación	D2, D3	Gestión de talento humano	Servidores públicos
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar	Desarrollo	D2	Gestión de talento humano	Servidores públicos
		Cumplir con la regulación de la cuota SENA	Ingreso	D2-D5	Aprendices	Aprendices
		Analizar semestralmente la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	D2,D4	Retiro	Servidores públicos
	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura del liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación	Planeación	D2, D4	PIC
Bienestar del talento humano		Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los funcionarios vinculen a la Entidad.	Planeación	D2	PIC	Servidores públicos
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los funcionarios cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores públicos
		Difundir información o gestionar capacitación a los funcionarios en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	D2, D3	PIC	Servidores públicos

		Gestionar actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Gestión de talento humano	Servidores públicos
		Aplicar encuesta para identificar las razones por las que los funcionarios se retiran de la entidad.	Retiro	D4	Retiro	Servidores públicos
	<b>Servidores que saben lo que hacen</b>	Mantener actualizada la base sociodemográfica de la Planta de cargos de la entidad	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidores públicos
		Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los pre pensionados.	Desarrollo	D2	Gestión de talento humano	Servidores públicos
		Aplicar la concertación de acuerdos de gestión	Desarrollo	D2, D4	Acuerdos de gestión	Servidores públicos
		Difundir información o gestionar capacitación a los funcionarios en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2	PIC	Servidores públicos
		Implementar herramientas para lograr la transferencia del conocimiento de los funcionarios que se retiran.	Retiro	D2,D6	Retiro	Servidores públicos
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	<b>Cultura basada en el servicio</b>	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los funcionarios en temas del servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2, D5, D7	Gestión de talento humano	Servidores públicos
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>Hacer siempre las cosas bien</b>	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Gestión de talento humano	Servidores públicos
		Coordinar las actividades pertinentes para que los funcionarios de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	D4	Vinculación y permanencia	Servidores públicos
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	<b>Entendiendo personas a través del uso de los datos</b>	Gestionar la información en el SIGEP II respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP II	Servidores públicos
	<b>Uso de los datos</b>	Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada funcionario.	Desarrollo	D5	Vinculación y permanencia	Servidores públicos
		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana.	Desarrollo	D5	Gestión de talento humano	Servidores públicos, contratistas, aprendices y practicantes

## 10. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2024

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del área de gestión de talento humano es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello se establecen planes y programas que contribuyen a fortalecer a los funcionarios para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de ACTIVA, estos planes se desarrollarán así:

### 10.1 PLAN ANUAL DE VACANTES

#### 10.1.1 Objetivos

- Diseñar estrategias organizacionales de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada de las necesidades de la planta de personal.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.
- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión cuando la necesidad del recurso humano así lo requiera.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

La Planta de personal de la Entidad se encuentra establecida mediante la Resolución 060 de 2023, a través de la cual se estableció una planta de (17) trabajadores oficiales y 6 empleados públicos.

De acuerdo con lo anterior, conforme las vacantes existentes se adelanta la selección y vinculación de personal, mediante diferentes fuentes en procesos que aseguren la idoneidad y seguridad conforme la planta global de la Entidad.

En estos procesos y conforme las necesidades se debe dar cumplimiento a la inclusión en cumplimiento de los Decreto 2011 de 2017; 1800 de 2019, 2635 de 2019 y las normas que se expidan en mejorar las condiciones de empleo ordenadas por el Gobierno Nacional.

TIPO DE PLANTA	2022	2023
<b>Empleados públicos</b>	5	6
<b>Trabajadores oficiales</b>	16	17

Fuente. Gestión de talento humano, 2024.

## 10.2 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS

### 10.2.1 Objetivo

Contribuir al desarrollo integral del personal vinculado a ACTIVA y al mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia a través del diseño e implementación de programas encaminados a mejorar el nivel de satisfacción, motivación, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad, direccionado al mejoramiento continuo de la gestión institucional.

### 10.2.2 Objetivos específicos

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados públicos y trabajadores oficiales que prestan sus servicios a ACTIVA.
- Coordinar los programas y actividades de bienestar laboral y calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.
- Optimizar los recursos asignados al área generando actividades apropiadas y acordes las proyecciones institucionales.
- Fortalecer a través de actividades el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los funcionarios.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos de salud, educativo, recreativo, deportivo y cultural de los servidores y su grupo familiar.

## 10.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### 10.3.1 Objetivo

Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en ACTIVA, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas, aprendices y estudiantes en práctica.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto, se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la Seguridad y Salud de los servidores públicos, contratistas, aprendices y estudiantes en práctica de la Entidad y aumentar el



porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y ergonómico-biomecánico; con el objetivo de crear en los funcionarios una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección.

Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al funcionario.

## **10.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

### **10.4.1 Objetivo**

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

## **10.5 OTROS PLANES, PROGRAMAS O ESTRATEGÍAS IMPLEMENTADAS**

### **10.5.1 Acuerdos de gestión**

Establecer las actividades que se deben desarrollar para la concertación, formalización y evaluación de los acuerdos de gestión entre los gerentes públicos y el superior jerárquico de la Empresa de Parques y Eventos de Antioquia-ACTIVA, con fundamento en los lineamientos establecidos en la guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

### **10.5.2 Nómina y prestaciones sociales**

La estrategia en nómina y prestaciones se ha definido como la materialización de los sueños, donde cada funcionario al pertenecer a la planta de la Entidad con sus ingresos y la estabilidad laboral proyecta el acceder a vivienda, viajes, educación, familia y ahorro voluntario para su futuro.

## **11. CICLO DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA DE ACTIVA**

### **11.1 INGRESO**

Para el ingreso de los servidores públicos de ACTIVA se cumplirá con la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal que cumpla con los requisitos del cargo.

- Vinculación: su propósito es buscar e identificar las personas que puedan ocupar las vacantes y cumplan con los requisitos del cargo.
- Inducción: vinculados los nuevos funcionarios deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización; así mismo, atender la concertación y calificación de compromisos para los funcionarios oficiales y los acuerdos de gestión para los gerentes públicos.

### **11.2 PERMANENCIA**

Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y a la satisfacción permanente de los funcionarios de ACTIVA como:

- Capacitación y desarrollo personal
- Acuerdos de gestión
- Bienestar y clima laboral

### 11.3 RETIRO

El ciclo laboral de los funcionarios se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleado con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del funcionario. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

Teniendo como marco normativo la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos de administración de personal, ACTIVA, elabora el presente Plan Estratégico de Talento Humano, a través del cual se identifica y cubren las diversas necesidades del personal, como de los procesos de ingreso, Permanencia y retiro, así como de los demás aspectos que coadyuvan para que las condiciones de trabajo y de clima laboral sean óptimas.

## 12. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Se establecen los planes para la vigencia 2024, los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH, siendo así seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

- Plan de bienestar social, laboral e incentivos.
- Plan de previsión de talento humano
- Plan Institucional de Capacitación-PIC
- Plan Estratégico de Talento Humano

## 13. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

ACTIVA, a través de la Gestión de Talento Humano diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano, considerado como factor estratégico para el logro de la misión y visión de la Entidad.

El PETH se ejecutará a partir de políticas en materia de formación, bienestar institucional y fomento del respeto, generación de un adecuado ambiente laboral.

## 14. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación de gestión de talento humano se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la Entidad.