PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

INSTITUTO MUNICIPAL DE EDCACIÓN FÍSICA, DEPORTE Y RECREACIÓN DE RIONEGRO-IMER

PROCESO:
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

2023-2027

INTRODUCCIÓN

MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así como que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

El plan que se presenta forma parte de la implementación de la Política de Integridad enmarcada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este plan tiene como objetivo primordial garantizar que cada servidor público ejerza su labor frente de manera integral, generando confianza en la ciudadanía. En este contexto, el IMER se encargará de fortalecer los mecanismos de diálogo relacionados con el servicio público. Estos mecanismos permitirán vigilar y supervisar la integridad en las acciones de los servidores públicos. Además, se llevarán a cabo actividades pedagógicas e informativas que abordarán temas asociados a la integridad, con el propósito de lograr un cambio cultural que promueva la ética y la transparencia en el desempeño de las funciones públicas.

El plan estratégico de Talento Humano, tiene como propósito establecer una serie de acciones y lineamientos para la ejecución de los planes, programas y proyectos que impulsen el crecimiento y desarrollo del recurso humano. Su objetivo central se enfoca en mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, al mismo tiempo que promueve un sentido de pertenencia y aumenta la productividad dentro de la institución.

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.

Objetivo General

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores del IMER, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

Objetivos específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, para un óptimo rendimiento.

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos del instituto y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores.

- Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo.

- Mantener la planta optima que requiere IMER para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del TalentoHumano, incorporando los lineamientos del IMER.

PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada que permite 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.

Con base en lo expuesto, el IMER está llevando a cabo el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano, la cual se sustenta con la información actualizada sobre la caracterización de los servidores y los empleos del instituto. Asimismo, se cuenta con los resultados obtenidos de diversas mediciones realizadas durante el año 2022.

Caracterización de los servidores:

A través de la Matriz de caracterización de la población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores del IMER, comoel principal insumo para la administración del Talento Humano.

Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal temporal, como se observa en la siguiente tabla:

Niveles	Planta temporal
Directivo	5
Profesional	9
Técnico	2
Asistencial	5
Total	**21**

Niveles	No cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Vacantes	% Vacantes
Directivo	5	3	14%	2	10%	0	0
Profesional	8	4	19%	4	19%	1	4%
Técnico	2	2	10%	0	0%	0	0
Asistencial	4	2	10%	2	10%	1	4%

En línea con lo expuesto previamente y con el objetivo de tener un control y seguimiento adecuado de la información, el proceso de Gestión Humana en el IMER ha implementado la utilización de la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y

Competencias Laborales. Estos instrumentos permiten identificar y mantener actualizada la caracterización de los diferentes empleos en la organización, de acuerdo con las necesidades del servicio. La Matriz de Planta de Personal proporciona una visión global de la estructura de personal del IMER, mientras que el Manual de Funciones y Competencias Laborales describe las responsabilidades y requisitos de cada puesto, asegurando una alineación adecuada entre las funciones desempeñadas y las competencias requeridas.

Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2022.

Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que la Líder de Desarrollo Organizacional debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 45.9 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de “Nivel Básico Operativo Alto”

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	44	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	38
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	44
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	46
		- Ruta para generar innovación con pasión	48
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	46	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	49
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	43
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	43
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	48
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	49	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	48
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	51
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	45	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	45
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	44
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	50	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	50

Resultados de la Medición de Clima Organizacional.

El Objetivo de la medición del Clima Organizacional es “obtener INFORMACIÓN sobre lo que es VALIOSO para los funcionarios y la forma en cómo perciben al Instituto Municipal de Educación Física, Deporte y Recreación de Rionegro-IMER .

Las dimensiones del clima organizacional se pueden medir utilizando diferentes modelos y/o metodologías, las cuales ayudan a conocer el nivel de expectativa y creencia de los trabajadores se está alcanzando.

Además de lo anterior, son una muestra de verificación hacia el cumplimiento y aceptación de las políticas y procedimientos de la organización por los trabajadores.

Cabe resaltar que, existen varios modelos y/o metodologías de estudio del clima organizacional basado en distintas interrogantes, los cuales son adaptados a diferentes tipos de organizaciones y permiten evaluar diferentes variables.

Los resultados fueron los siguientes:

DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

DOMINIO:	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES				
DIMENSIÓN / Nivel de riesgo	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	Relación con los colaboradores	TOTAL DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable	7	1	7	6	3
Riesgo bajo	2	4	4	3	6
Riesgo medio	2	4	0	2	1
Riesgo alto	2	4	2	2	1
Riesgo muy alto	5	5	5	1	7
invalido	0	0	0	0	0
No evaluado	0	0	0	4	0
TOTAL	18	18	18	18	18
NIVEL DE RIESGO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO ALTO

DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO

DOMINIO:	CONTROL SOBRE EL TRABAJO					
DIMENSIÓN / Nivel de riesgo	Claridad de rol	Capacitación	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Participación y manejo del cambio	Control y autonomía sobre el trabajo	TOTAL DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable	4	6	5	4	3	3
Riesgo bajo	2	3	3	6	6	6
Riesgo medio	2	5	2	2	7	2
Riesgo alto	5	3	4	4	2	3
Riesgo muy alto	5	1	4	2	0	4
invalido	0	0	0	0	0	0
No evaluado	0	0	0	0	0	0
TOTAL	18	18	18	18	18	18
NIVEL DE RIESGO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO

DOMINIO RECOMPENSAS

DOMINIO:	RECOMPENSAS		
DIMENSIÓN / Nivel de riesgo	Reconocimiento y compensación	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	TOTAL DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable	3	6	4
Riesgo bajo	7	2	4
Riesgo medio	0	2	3
Riesgo alto	3	4	1
Riesgo muy alto	5	4	6
invalido	0	0	0
No evaluado	0	0	0
TOTAL	18	18	18
NIVEL DE RIESGO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO

Dichos resultados son contemplados para el proceso de intervención y/o plan de acción, que busca reducir los factores de riesgo y mejorar los procesos en cara del bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana en el IMER, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este plan estratégico tiene como enfoque central impulsar y mejorar las variables que obtuvieron calificaciones más bajas, tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH como en otras mediciones realizadas. Para ello, se busca cerrar las brechas entre el estado actual y el estado deseado, mediante la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en avances concretos.

Para la Gestión de Talento Humano en el IMER, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en las diferentes Rutas, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes de acuerdo conla siguiente tabla:

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control Interno

Por consiguiente, las acciones efectivas mencionadas anteriormente, se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que muestra la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DE LA FELICIDAD	Entorno Físico	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo, conforme a la norma legal vigente.	D2	SG-SST	Funcionarios y Contratistas
		Adelantar inspecciones fisicas a las instalaciones de ergonomicas a ls funcionarios	D2	SG-SST	Funcionarios y Contratistas
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente	D2	SG-SST	
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo en sostenibilidad ambiental	D2	SG-SST	
	Equilibrio de vida	Programar actividades de esparcimiento como: Torneos internos (interadministrativo), Festival de Bienetar, evaluación de clima laboral y riegos Psicosocial	D2	Bienestar y SG-SST	Funcionarios
		Implementar la modalidad de horario flexible	D3	Bienestar	Funcionarios
		Implementar el Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concusor	D2 Y D5	Vinculación	Funcionarios
	Salario emocional	Ajustar la estrategia de salario emocional y divulgación de la misma	D2	Bienestar	Funcionarios
		Programar actividad fisica	D2	Bienestar y SG-SST	Funcionarios y Contratistas
		Identificar y caracterizar los funcionarios con alteraciones en examenes medicos ocupacionales	D2	SG-SST	Funcionarios y Contratistas
		Generar estrategias de reconocimiento para el mejor funcionario y otas formas de reconocimiento para los demas funcionarios	D2 y D3	Bienestar	Funcionarios

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DE LA FELICIDAD	Innovación con Pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y ARL	D2	Bienestar y SG_SST	Funcionarios
		Impulsar la Politica de Integridad a traves de la difusión del Código de Integridad.	D2 y D3	Bienestar	Funcionarios
		Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC	D2	PIC	Funcionarios
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o Programa Estado Joven	D2 Y D5	PIC	Funcionarios
		Analizar la informacion acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano	D2 Y D4	Desvinculación	Funcionarios
		Aplicar los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para tal fin, una vez estén establecidos	D5 Y D6	Desarrollo Organizacional	Funcionarios
RUTA DEL CRECIMIENTO	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Instlucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación	D2 Y D4	PIC	Funcionarios y Contratistas
		Actualizar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño	D2 Y D4	Evaluación de Desempeño	Funcionarios
		Promover la construcción de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan califcación de 85 puntos o menos	D2 Y D4	Evaluación de Desempeño	Funcionarios

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	**Variable**	**Actividades**			
RUTA DEL CRECIMIENTO	Bienestar del Talento	Diseñar la estrategia de inducción para los funcionarios que sevinulen a la Entidad y desarrollar propuesta para actualización de la información	D2	PIC	Funcionarios
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los funcionarios cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma	D2 Y D4	PIC	Funcionarios
		Capacitar o fomentar el entrenamiento en el puesto de trabajo a los funcionarios en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional	D2	PIC	Funcionarios y Contratistas
		Promover actividad para la conmemoración del Dia del Servidor Público	D2	Bienestar	Funcionarios
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad	D4	Desvinculación	Funcionarios
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Función Pùblica	D4	Desarrollo Organizacional	Funcionarios y Contratistas
		Generar conjuntamente con la Caja de Compensacion y la ARL , una estrategia a través de la cual se bride apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran	D2	Bienestar y SG-SST	Funcionarios
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: Contratación Pública, Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnoloqias de la información, Gestión documental, Gestión financiera, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información	D2	PIC	Funcionarios
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Función Pública, trabajar conjuntamente can la Direcciòn de Gestión del Conocimiento en el diseño de estrategias para lograr la transferencia del conocimiento de los funcionarios que se retiran a los que continúan vinculados	D2 Y D6	Desarrollo Organizacional	Funcionarios

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	**Variable**	**Actividades**			
RUTA DE SERVICIO	Cultura basada en el Servicio	Promocionar la rendición de cuentas par parte de los gerentes (directivos) públicos.	D2	Desarrollo Organizacional/ SG-SST	Funcionarios
RUTA DE LA CALIDAD	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y llevar los registrar estadísticos correspondientes	D2	Desarrollo Organizacional	Funcionarios
		Actualizar los manuales de funcionaes y competencias laborales conforme a las necesidades de la entidad	D2, D3 Y D7	Desarrollo Organizacional	Funcionarios
		Coordinar las actividades pertienentes para que los funcionarios de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento	D4	Desarrollo Organizacional	Funcionarios
		Enviar oportunamente las solciitudes de información en carrera administrativa a la CNSC	D2 Y D7	Desarrollo Organizacional	Funcionarios
		Gestionar la informacion en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano	D2	Desarrollo Organizacional	Funcionarios y Contratistas
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina	D2 Y D5	Desarrollo Organizacional	Funcionarios y Contratistas
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada funcionario	D5	Desarrollo Organizacional	Funcionarios
		Consolidar la información de los indicaores del proceso	D2	Desarrollo Organizacional	Funcionarios

Planes y Programas de Talento Humano 2023 - 2027

La gestión estratégica del talento humano en el IMER es llevada a cabo a través del proceso de Desarrollo Organizacional. Este proceso, guiado por las directrices de la Gerencia, se encarga de diseñar y ejecutar los diferentes planes y programas necesarios para lograr el objetivo principal, en pro de fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos optimizar el desempeño y asegurar que estén alineados con los valores y metas de los servidores y generando valor público.

El periodo fijado para el presente Plan Estratégico abarca las vigencias 2023 - 2027, pero con la salvedad de planes de acción anuales por las razones descritas anteriormente y por la posibilidad de incorporar las mejoras que sean necesarias en los periodos requeridos.

Es así, como en el Instituto Municipal de Educación Física, Deporte y Recreación de Rionegro-IMER, ha establecido planes orientados al desarrollo del talento humano en todas las etapas que los servidores atraviesan en su carrera.

Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos en el IMER propicia la satisfacción, eficiencia y bienestar de los servidores y sus familias. A través de estrategias de bienestar social y programas de incentivos, se busca fortalecer y mejorar la calidad de vida laboral, así como el desarrollo integral de los empleados. El plan se enfoca en garantizar un

cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, trabajando en dos áreas estratégicas: el bienestar y los incentivos. En ambas áreas, se implementan actividades y líneas de acción específicas para impactar positivamente en el ser, el hacer y el estar de cada servidor, promoviendo su bienestar integral.

- Bienestar: Contempla programas diseñados para promover el bienestar físico, emocional y social que contribuyan a mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral.

- Incentivos: Contempla programas que tienen por objeto reconocer el buen desempeño de los servidores como parte de una estrategia para promover una cultura de trabajo orientada a la calidad y la productividad; bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos del Instituto logrando así una buena gestión.

Las líneas de acción tendrán diversos tipos de beneficios como: deportivos, recreativos, culturales, que también pretenden promover hábitos saludables, prevención y promoción de la salud, capacitación recreativa, profesionalización del servidor público y la oferta de diversos servicios que respondan a las necesidades y expectativas de los servidores, impactando favorablemente sus condiciones físicas, emocionales, culturales y familiares.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El SG-SST, es un proceso que se desarrolla por etapas basado en la mejora continua; incluye política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora, las cuales tienen como objetivo anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Consecuentes con lo anterior, a través del diseño de estrategias para el cumplimento de los estándares mínimos según el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, se estructuran las actividades con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas en el IMER.

De esta manera, se implementan programas y actividades como: capacitación, inspecciones, actividad física, promoción y prevención de la salud, mejoramiento del entorno físico, prevención del riesgo, intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial, ergonómico y físico; monitorear la salud mental del trabajador y realizar las actividades requeridas frente al tema, con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección.

Plan Institucional de Capacitación

Contribuir al desarrollo de las competencias laborales de los servidores del IMER, a través de estrategias que facilitan el aprendizaje colaborativo, donde los programas de

capacitación se articulan a situaciones problemáticas de aprendizaje, planteadas por los lideres de los diferentes procesos. Para alcanzar este objetivo, la líder del proceso de Desarrollo Organizacional realiza actividades de diagnóstico, recolección, clasificación y establecimiento de prioridades de las acciones a llevar a cabo. Estas acciones se incluyen en la formulación del PIC, fortaleciendo así sus competencias y habilidades laborales.

Las actividades a realizarse como consecuencia del PIC, están orientadas en los siguientes ejes temáticos que buscan, en diferentes ejes temáticos, con el propósito de consolidar los conocimientos y saberes de los servidores, y a la vez, fortalecer habilidades, destrezas y comportamientos esenciales para generar confianza en la comunidad y aportar valor público institucional. Estos ejes temáticos están diseñados para abarcar tanto aspectos técnicos y profesionales como habilidades interpersonales y sociales.

Las actividades se ejecutan mediante la contratación de entidades o personas naturales idóneas para desarrollar los ejes y los temas propuestos, además se implementan los procedimientos y las actividades requeridas para llevar a cabo la inducción y reinducción institucional de los servidores.

Política de Talento Humano e Integridad.

En el IMER, el proceso de Desarrollo Organizacional asume el liderazgo en todas las actividades dirigidas a la sensibilización, socialización e implementación de las políticas institucionales de talento humano e integridad, estas acciones se desarrollan siguiendo los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Nómina y seguridad social

Cumplir cabalmente con el pago de las obligaciones laborales (salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social y parafiscales) de los servidores vinculados a la Planta de Empleos del IMER, así como las demás obligaciones de pagos a terceros, que requiere del compromiso y la gestión de las servidores del

proceso Contable- Financiero y para ello se apoyan en el software de nómina, el cual está parametrizado de acuerdo con los procedimientos y normatividad legal aplicable.

El IMER tiene el compromiso firme de cumplir de manera cabal con todas las obligaciones laborales, tanto en términos de salarios y prestaciones sociales, como en aportes al sistema de seguridad social y parafiscales, de los servidores que forman parte de la Planta de Cargos. Además, también se cumplen con puntualidad las obligaciones de pago a terceros. Para lograr esto, el proceso Contable-Financiero juega un papel esencial. Los servidores de este proceso se encargan de gestionar y asegurar el correcto cumplimiento de todas las obligaciones de pago. y para ello utilizan el software de nómina que está debidamente parametrizado según los procedimientos y la normativa legal vigente.

Los componentes básicos del Régimen Salarial son:

- Asignación básica.
- Bonificación Servicios Prestados: se paga cuando se cumple un año continuo de servicios y corresponde a un 35% sobre la asignación básica mensual (Decreto 2418 de 2015).
- Prima de Servicios: Se paga en los primeros 15 días del mes de julio de cada año, por los servicios prestados entre el 1° de julio al 30 de junio del año siguiente, y corresponde a 15 DÍAS DE ASIGNACIÓN BÁSICA, o de manera proporcional por tiempo de servicios inferior (Decretos 2351 de 2014 y 473 de 2022).
- Vacaciones: Se autorizan y pagan mediante resolución previa al momento de salir a disfrutar 15 días hábiles de descanso. Se adquiere derecho con un año de servicios cumplido. El día sábado no se computa como día hábil para efecto de vacaciones. Serán pagadas por lo menos con 5 días de antelación

a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado. Una vez causadas y salvo acto administrativo de aplazamiento, el derecho a disfrutarlas prescribe a los 4 años (Decretos 1045 de 1978, 404 de 1996, 1919 de 2002).

- Prima de Vacaciones: Se paga en el momento de salir a vacaciones, equivale a 15 días de asignación básica + 1/12 DE LA PRIMA DE SERVICIOS Y BONIFICACIÓN DE SERVICIOS PRESTADOS.

- Bonificación por recreación: Se realiza siempre con el pago de las vacaciones y corresponde a 2 días de asignación básica mensual del cargo al momento de disfrutar las vacaciones.

- Prima de Navidad: Se paga en la primera quincena de diciembre por el período de servicio del 1° de enero al 31 de diciembre o proporcional al tiempo laborado

  en la vigencia a pagar. Corresponde a UN MES DE SUELDO (del cargo desempeñado al 30 de noviembre de cada año) + 1/12 DE LA PRIMA DE SERVICIOS, PRIMA DE VACACIONES Y BONIFICACIÓN DE SERVICIOS PRESTADOS (Decretos 1045 de 1978 y 473 de 2022).

- Cesantías: Corresponde a 1 mes de asignación básica, más 1/12 de la bonificación por servicios prestados, de la prima de servicios, de navidad y vacaciones.

- Intereses a las cesantías equivalentes al 12% anual o proporcionales por fracción de la suma causada por concepto de cesantías.

- El pago Bonificación Servicios Prestados son también base de cotización a seguridad social. En el mes que se devenguen más de 4 SMMLV se debe descontar el 1% Fondo de Solidaridad Pensional.