



**INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y EL DEPORTE
ALCALDÍA DE PASTO
PASTO DEPORTE
NIT 814000385-3**

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Fecha publicación: noviembre de 2021

Original firmado por:


CLAUDIA MARCELA CANO RODRIGUEZ
Directora

**PLAN DE DESARROLLO: PASTO LA GRAN CAPITAL 2020-
2023**

Código: PE-A1.H1-01

Versión:01

Vigencia: 2021-12-31

	PROCESO TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	Código: PE-A7.C1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31
Misión: PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre.			

INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica del talento humano busca modernizar y diversificar las actividades de la gestión humana, de tal manera que las entidades continúen avanzando en la consolidación de una administración pública eficiente, fomentando el desarrollo de una cultura organizacional sólida, con servidores públicos competentes que lideren, ejecuten y evalúen las políticas públicas y promuevan la participación ciudadana.

Con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de la dimensión de talento humano, considerada esta como el corazón del modelo, se busca consolidar en las entidades del estado la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), para lograr una mayor eficiencia y eficacia de la administración, hacia el logro de los objetivos y metas de gobierno.


En este orden de ideas, el fortalecimiento y consolidación de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), requiere del compromiso permanente de los servidores públicos, así como de la alineación de las políticas y directrices de las oficinas de talento humano y las actividades propias de su gestión para que haya un enfoque claro y unificado que permita lograr los propósitos planeados.

Para llevar a cabo una verdadera gestión estratégica de talento humano, se exige la alineación de las prácticas de la administración de personal, con los objetivos institucionales y con el propósito fundamental de la entidad. Por lo tanto, se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

PASTO DEPORTE, consiente de la necesidad de fortalecer la Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH, con el fin de potenciar y mejorar las competencias, habilidades, la calidad de vida, así como la seguridad y salud de sus funcionarios, presenta el Plan Estratégico de Talento Humano, como herramienta orientadora que contiene la metodología que permitirá consolidar la GETH al interior de la Entidad.

1. OBJETIVO

El objetivo principal de este plan es alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores de PASTO DEPORTE, en el marco del contexto económico, social, sanitario y normativo vigente en la institución.


	PROCESO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	Código: PE-A1.H1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31
Misión: PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre			

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Proveer de manera oportuna las vacantes a través de los procedimientos establecidos en la normatividad vigente y en la reglamentación interna, para atender las funciones misionales y de apoyo de PASTO DEPORTE.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas y contextos del entorno en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios virtuales, semipresenciales y presenciales de diversión e integración familiar, a través de programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y sus familias, y el modelo de cultura organizacional.
- Monitorear el proceso de evaluación del desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público, generando acciones de retroalimentación y trabajo conjunto en doble vía (evaluadores vs evaluados).
- Elevar los niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de las metas institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos), que se otorgan de manera individual y grupal.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de Función Pública: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

	PROCESO TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	Código: PE-A7.C1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31
Misión: PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre.			

4. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Página 4.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 1010 del 23 de enero de 2006 Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 1064 del 26 de julio de 2006 Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.

Ley 1221 del 16 de julio de 2008 establece normas para promover y regular el teletrabajo.

Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 Integración de Sistemas de Gestión.

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Decreto 1499 de 2017 Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.


Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.

Ley 1857 de 2017 que modifica algunos apartes de la Ley 1361 de 2009 “Ley de Protección Integral a la Familia”. Estos cambios involucraron un compromiso directo por parte del Estado hacia el asistencialismo de derechos de personas vulnerables en aras de fortalecer la integración de la familia, también faculta a los empleadores para flexibilizar horarios de trabajadores que procuren un acercamiento con los miembros de su familia.

Resolución 1111 de 2017 Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes

Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Ley 1952 de 2019 Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.

	PROCESO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	Código: PE-A1.H1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31
Misión: PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre			

5. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Talento Humano es el instrumento a través del cual se identifica la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los funcionarios públicos de PASTO DEPORTE.

El plan se sustenta en una política enfocada en ofrecer y crear un balance entre la compensación, la seguridad en el empleo y la motivación del servidor público. La compensación incluye el salario tanto monetario como emocional. La seguridad en el empleo hace referencia a la promoción de la carrera administrativa. La motivación al servicio público abarca las oportunidades que se otorgan a los empleados para cumplir las necesidades asociadas con los valores públicos y que son importantes para ellos.

De esta forma, desde la formulación del Plan Estratégico de la entidad, cuyo objetivo: “Fortalecer la gestión administrativa para contribuir al cumplimiento de las metas institucionales mediante la mejora continua de los procesos y la prestación de servicios de manera integral y efectiva con un recurso humano comprometido”, se identifica el recurso humano como fundamental para el logro de los objetivos propuestos.

Desde ese contexto, los planes de acción en materia de talento humano se relacionan con tres fases fundamentalmente:


1. **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.
2. **Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de Capacitación, Evaluación del Desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de Vacantes y Previsión de Empleos, Teletrabajo, entre otras.
3. **Retiro:** situación generada por las causales expresamente señaladas en la Ley.

Este Plan contempla los siguientes documentos:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan Institucional de Capacitación - PIC
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Administración del Talento Humano

Comprende la realización de las actualizaciones administrativas que se requieran para atender las necesidades de los funcionarios durante su ingreso, permanencia y retiro de la Entidad.

	PROCESO TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	Código: PE-A7.C1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31
Misión: PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre.			

Desarrollo del Talento Humano

La Gestión del Talento Humano estará orientada al desarrollo integral de cada funcionario, para el reconocimiento autónomo del saber, el querer, y del poder, y su impacto en el desempeño, el ambiente y la cultura laboral.

5.1.1. Política de Talento Humano

Mediante el proceso de Talento Humano y acorde con el Plan de Desarrollo, PASTO DEPORTE, busca alcanzar los objetivos organizacionales, con las estrategias que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional. Así mismo crear un ambiente laboral productivo, basado en un proceso cuidadoso desde la selección hasta el retiro del personal, el desarrollo de las competencias laborales y programas de bienestar y salud que incluyan al servidor público y su familia para hacer del trabajo una fuente de desarrollo humano y profesional.

5.1.2. Plan Institucional de Capacitación y Formación

El Plan de Capacitación y Formación del proceso de gestión humana, está propuesto para el desarrollo del año en curso, se realizará mediante la aplicación de instrumentos Psicotécnicos que determinen la necesidad del equipo de trabajo.


La capacitación, es un proceso educativo de carácter estratégico realizado sistemáticamente y en relación de cada tema a desarrollar, teniendo como objetivo que los funcionarios del Instituto Municipal para la recreación y el Deporte PASTO DEPORTE adquieran conocimientos y habilidades propios de su labor que aporten a su ejecución de sus equipos de trabajo. Así mismo, desde la ejecución del plan de capacitación se fomentará la mejora actitudinal y la actitud de servicio tanto del cliente interno como externo, aportando a la sana convivencia y al ambiente/clima laboral.

El proceso de capacitación y formación influye positivamente en los colaboradores, ya que aporta en su desarrollo profesional y personal e impacta positivamente en el mejoramiento de su perfil y en la realización de los procesos a su cargo. Y por ende a la mejora integral de los servicios y proceso que desarrolle la entidad.

5.1.3 Programa de inducción y reintroducción

Inducción

Está orientado a fortalecer la integración del servidor público a la Cultura Organizacional, con el fin de crear una identidad y un sentido de pertenencia por la Entidad, para de esta manera desarrollar habilidades y competencias e instruirlo acerca de la misión, visión, procesos y procedimientos del instituto.

	PROCESO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	Código: PE-A1.H1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31
Misión: PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre			

Reinducción

Está dirigido a reorientar la integración del funcionario vinculado a la entidad a la Cultura Organizacional en virtud de los cambios que se produzcan al interior de la empresa, el área donde trabaja, y el puesto de trabajo.

5.1.4. Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad tiene como objetivo principal desarrollar estrategias tendientes a promover beneficios en la vida personal, familiar y laboral de los empleados, bajo el entendido que el bienestar es un proceso continuo y articulado que permite optimizar recursos y desarrollar en los empleados procesos de crecimiento y desarrollo integral. Este Plan se formula anualmente tomando como insumo principal los resultados de las encuestas, diagnósticos de necesidades y expectativas de los servidores públicos.

5.1.5 Plan Anual de Vacantes


El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como fin estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio.

Así mismo, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección, los perfiles, número de cargos que deban ser objeto de provisión y la gestión del cambio con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de las actividades que se desarrollan. La información de las vacancias se actualizará semestralmente.

5.1.6 Plan de Previsión de Recursos Humano

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, nace en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, en cumplimiento del Decreto 612 de abril 4 de 2018, además de concretar una estrategia para la toma de decisiones de la Alta Dirección.

Se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico del Talento Humano, como uno de los planes temáticos que contribuye con la determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir con los propósitos misionales.

	PROCESO TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	Código: PE-A7.C1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31
Misión: PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre.			

A partir del análisis de la planta de personal tanto global como temporal y un diagnóstico de necesidades se establecen acciones para la previsión del recurso humano para la Entidad, y surge como una herramienta que pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos presupuestales para ello.

5.1.7. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo


El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre la alta dirección y los funcionarios, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, por medio de este documento que tiene como propósito involucrar a los funcionarios en un trabajo de equipo en pro de la seguridad y la salud de todos como parte de la cadena de valor de la entidad.

Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo; para su efecto se debe abordar la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST; este sistema se caracteriza por su capacidad de adaptarse al propósito y características de la entidad y se centra en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con la actividad desarrollada siendo compatible con el Sistema Integrado de Gestión.

Teniendo en cuenta lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015 se ejecuta el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo dando continuidad en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo atendiendo los requisitos establecidos en la legislación y las normas técnicas vigentes.

5.1.8 Gestión del Desempeño

PASTO DEPORTE cuenta con un proceso para la valoración del desempeño dirigido a los empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionales, periodo de prueba y empleos temporales, mediante instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación. La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de las competencias.

	PROCESO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	Código: PE-A1.H1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31
Misión: PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre			

5.1.9 Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad.

La Subdirección en articulación con el área de control interno continuarán en la implementación de la política de integridad conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en el marco de los acuerdos interinstitucionales que se adelantan con la contraloría y la Procuraduría General de la Nación.

5.1.10. Gestión del Cambio

La gestión del talento humano implica intervenciones cuyos cambios sean planificados con el fin de garantizar el cumplimiento de los resultados y potencializar las competencias de los servidores, atendiendo de manera directa las implicaciones de nuevos escenarios para la ejecución de las funciones. Y, en el caso de ser requerida, se aplicará la metodología de gestión del cambio definida por el Pasto Deporte para el efecto orientada a la adaptación personal e institucional a nuevos contextos.

5.1.11. Clima Organizacional y Cambio Cultural

Pasto Deporte iniciará un proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad y probidad.


Con base en lo anterior, se adelantará el estudio anual de Clima Organizacional, el cual tendrá como objetivo medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral y poder generar acciones de intervención con respecto a los resultados de este.

5.1.12 Horarios Flexibles

Pasto Deporte a raíz de la pandemia ocasionada por el COVID 19 dio lugar a una política de horarios flexibles con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familia y personal para los servidores.

5.1.13 Diálogo y Concertación

Se seguirán generando espacios de concertación y diálogo con los servidores a través de estrategias como el Café para Conversar e Inspirar, que promueven la participación en el análisis de los temas con propuestas de solución a distintas problemáticas e iniciativas para la mejora.

	PROCESO TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	Código: PE-A7.C1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31
Misión: PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre.			


5.1.14 Vinculación Grupos Étnicos

En la línea de la equidad y cierre de brechas, se continúa generando oportunidades laborales para las personas pertenecientes a grupos Étnicos y diferente procedencia territorial. Con su participación se fortalece la comprensión y desarrollo de políticas que validan la diversidad de nuestro país y enriquecen los diálogos para lograr pertinencia.

5.2. RETIRO

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración. De esta manera, se pretende guiar al exfuncionario a enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

Adicionalmente, se desarrollarán entrevistas para conocer otras posibles razones del retiro de los servidores para fortalecer las estrategias de la etapa del desarrollo, y generar mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia.

	PROCESO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	Código: PE-A1.H1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31
Misión: PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre			


6. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Rutas de Creación de Valor	Planes y Procesos Relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
RUTA DE LA FELICIDAD <ul style="list-style-type: none"> ➤ La felicidad nos hace productivos ➤ Equilibrio de vida ➤ Salarios Justos ➤ Innovación con pasión 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Plan de bienestar e incentivos ➤ Plan de seguridad y salud en el trabajo ➤ Plan institucional de capacitación ➤ Código de integridad.
RUTA DEL CRECIMIENTO <ul style="list-style-type: none"> ➤ Liderando talento ➤ Cultura de liderazgo ➤ Servidores que saben lo que hacen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vinculación ➤ Evaluación del Desempeño ➤ Gestión de la información ➤ Plan de Bienestar e Incentivos
RUTA DEL SERVICIO <ul style="list-style-type: none"> ➤ Al servicio de los ciudadanos ➤ Cultura que genera logro y bienestar 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Plan de Bienestar e Incentivos ➤ Plan Institucional de Capacitación
RUTA DE LA CALIDAD <ul style="list-style-type: none"> ➤ La cultura de hacer las cosas bien ➤ Cultura de la calidad y la integridad 	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina Trámites y certificaciones Vinculación
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conociendo el talento ➤ Entendiendo personas a través del uso de datos 	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Gestión de la información, Trámites y certificaciones

7. SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS PROYECTOS

El seguimiento y control de este plan se realizará a través de cada vigencia por el área encargada de la ejecución de este. Igualmente, el área de Control Interno hace el monitoreo y evaluación de los resultados obtenidos en la ejecución de dichos proyectos.

	PROCESO TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	Código: PE-A7.C1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31
Misión: PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre.			

8. CONTROL DE RIESGOS

Nombre del Riesgo	Causas	Consecuencias	Clasificación

9. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DOCUMENTAL


Control de Documentos									
IDENTIFICACIÓN		1ra. FASE: ARCHIVO DE GESTIÓN				2da. FASE: DISPOSICIÓN INICIAL (Archivo Central)			3ra. FASE: DISPOSICIÓN FINAL
COD	NOMBRE	ORDENACION DOCUMENTAL	RESPONSABLE	LUGAR	TIEMPO DE RETENCIÓN	METODO UTILIZADO	RESPONSABLE	TIEMPO	METODO UTILIZADO

10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- MIPG:2017
- NTC-GP 1000:2009.
- MECI 1000:2014.
- Normas Técnicas Colombianas sobre Documentación, Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, 1996.
- Normas APA – Edición 6 – 2016
- Plan estratégico de talento humano ministerio de educación. vigencia 2021.
- Plan Estratégico de Talento Humano Presidencia de la Republica. Vigencia 2019-2022. Versión 05
- Plan Estratégico de Talento Humano Institución Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá. Vigencia 2020.
- Plan Estratégico de Talento Humano instituto de deporte y recreación de Medellín (INDER MEDELLÍN). Vigencia 20218-2021.
- Plan Estratégico de Talento Humano Alcaldía Distrital de Santa Marta. Vigencia 2021.
- Plan Estratégico de Talento Humano Escuela de Administración Pública – ESAP. Vigencia 2020.

11. CONTROL DE REVISIONES

VERSION	FECHA			RESPONSABLE	MOTIVO CAMBIO	EXTRACTO
	AA	MM	DD			
02	2021	10	22	Control Interno, Contratista MIPG	Actualización y modificación del Documento	

	PROCESO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	Código: PE-A1.H1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31
Página 13 de 13			
Misión: PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre			

12. ANEXOS

- Plan Anual de Vacantes.
- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.

NOTA: <i>Copia Controlada: si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en la dirección de PASTO DEPORTE.</i>		
Elaborado por: Nombre: Cargo: Fecha: Firma:	Revisado por: Nombre: Cargo: Fecha: Firma:	Aprobado por: Nombre: Cargo: Fecha: Firma: