

TALENTO HUMANO
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

PLAN ESTRÁTEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

**EMPRESA DE PARQUES Y EVENTOS DE ANTIOQUIA-
ACTIVA**

Dirigido a:

**Empleados públicos, trabajadores oficiales y sus
beneficiarios directos.**

Medellín

2026

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN:	4
2. OBJETIVOS:	5
2.1 Objetivo General:	5
2.2 Objetivos Específicos:	5
3. MARCO NORMATIVO:	6
4. GLOSARIO: (TERMINOLOGÍA Y DEFINICIONES)	7
5. PROPÓSITO	8
6. COMPONENTES	8
7. DIAGNÓSTICO PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.	8
8.1 DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN:	8
8.1.1 Caracterización de la Población	9
8.1.2 Caracterización de los Empleos	9
8.2 MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN — FURAG	12
9. LINEAMIENTOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO AÑO 2026	12
10. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2026	20
10.1 PLAN ANUAL DE VACANTES	20
10.1.1 Objetivos	20
10.2 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS	21
10.2.1 Objetivos	21
10.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	22
10.3.1 Objetivo	22
10.3.2. Objetivos Específicos	22
10.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	22
10.4.1 Objetivo	¡Error! Marcador no definido.
10.5 OTROS PLANES, PROGRAMAS O ESTRATEGÍAS IMPLEMENTADAS	23
10.5.1 Acuerdos de gestión	23
10.5.2 Nómina y prestaciones sociales	23
11 CICLO DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA DE ACTIVA	23

11.1	INGRESO.....	23
11.2	PERMANENCIA.....	24
12.	PLANES INTREGRADOS DE TALENTO HUMANO	24
13.	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO.....	25
14.	FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:	
	25	

1. INTRODUCCIÓN:

La planeación estratégica de talento humano es un proceso clave, sistémico y dinámico que permite la creación de planes, objetivos e indicadores para asegurar que la entidad a partir de estrategias enfocadas en las personas cumpla con su objetivo misional. Los programas de talento humano deben estar articulados a los procesos de gestión de la entidad, de manera que tengan coherencia y generen valor para las personas y la organización.

Se establece entonces, un plan de acción detallado con objetivos específicos, actividades, métodos, responsables, indicadores y plazos para la consecución de estos; con el objetivo de aportar al desarrollo de los trabajadores de la Empresa de Parques y Eventos de Antioquia - ACTIVA y al cumplimiento del objetivo misional del negocio.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) cuyo objetivo es promover una cultura organizacional basada en principios éticos, la transparencia y el cumplimiento de normativas, con el fin de garantizar el comportamiento responsable, honesto de todos los servidores públicos y de esta manera contribuir a la eficiencia, eficacia y legitimidad en la gestión pública.

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.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano abarca diversos componentes clave, tales como el Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Bienestar e Incentivos, el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, así como los acuerdos de gestión y acciones en pro del mejoramiento del clima laboral. Además, incluye la implementación del Código de Integridad, el monitoreo y seguimiento de los servidores públicos y contratistas a través de la plataforma SIGEP II para los miembros de la Entidad.

2. OBJETIVOS:

2.1 Objetivo General:

Fortalecer el desarrollo y el cuidado del talento humano de la Empresa de Parques y Eventos de Antioquia - ACTIVA, mediante la implementación de planes, políticas que contribuyan al desarrollo del ciclo de vida laboral, fomentando una comunidad de cuidado, la conciliación vida / trabajo y la excelencia en el servicio.

2.2 Objetivos Específicos:

- Generar una cultura de autocuidado y cuidado en el ambiente laboral, a través del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- 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.
- Realizar el pilotaje trabajo en casa, como estrategia para la productividad y la calidad de vida de los trabajadores de la entidad.
- Fortalecer las habilidades blandas y técnicas de los servidores públicos, a través del Plan Institucional de Capacitación, Inducción, reintroducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.
- Realizar acciones estratégicas que permitan impactar en la calidad de vida y el desempeño laboral de los funcionarios de la Entidad.
- 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.
- Generar la nómina y administrar la seguridad social de los servidores públicos de ACTIVA, de acuerdo con la reglamentación vigente.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios ACTIVA, así como los requerimientos de los exfuncionarios.

ALCANCE:

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Parques y Eventos de Antioquia-ACTIVA, inicia con la detección de cada uno de los componentes y termina con la evaluación de las actividades desarrolladas en cada uno de los planes. Por consiguiente, aplica a todos los funcionarios de la planta de personal que está compuesta por empleados públicos y trabajadores oficiales, practicantes y personal en misión operativo, según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

3. MARCO NORMATIVO:

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 2865 de 2013	Por el cual se declara el día del servidor Público
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del plan nacional de formación y capacitación para los servidores públicos.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 051 de 2018	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
Decreto 2482 de 2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y gestión. PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN.
Decreto 1376 del 22 de julio de 2014	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.
Programa nacional de bienestar: servidores saludables, entidades sostenibles 2020-2022	Departamento Administrativo Función pública
Resolución 060 de 2023	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
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Ley 1010 del 23 enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y Otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 100 de 1993 y Decreto reglamentarios. Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007.	Sistema General de Seguridad Social aplicable para Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Entidad. Bonos y Cuotas Partes Pensiionales.

4. 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.

5. 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.

6. COMPONENTES

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

- ✓ Plan de Vacantes y Provisión de Talento Humano.
- ✓ Bienestar Social e Incentivos
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Capacitación

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

8.1 DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN:

La dimensión del Talento Humano en la entidad cuenta con base de datos que se actualizan de manera constante de acuerdo con los cambios administrativos de los procesos y procedimientos. La información actualizada reposa en la caracterización de funcionarios, el ERP en el marco del cumplimiento de la reglamentación legal.

El Plan Institucional de Capacitación, está orientado a cubrir las necesidades formativas de todo el personal vinculado a la Empresa de Parques y Eventos de Antioquia- ACTIVA. Sin embargo, el cumplimiento de este depende del presupuesto establecido y las gestiones que se puedan generar con otras entidades.

Para realizar el diagnóstico de las necesidades formativas, se usarán dos estrategias:

Encuesta de necesidades: Para ello se realizará encuesta virtual, donde todas las personas vinculadas a la entidad puedan reconocer las necesidades de capacitación personales y colectivas.

Entrevistas con los directores de Área: Por medio de esta estrategia, los jefes informarán los retos técnicos que tiene cada dependencia.

Este plan se estructura de manera sistémica, iniciando por las necesidades identificadas en las auditorías internas, externa y la evaluación de la satisfacción de nuestros clientes. Las condiciones de mejora permitirán entonces, establecer objetivos formativos que ubican a toda la entidad en marco de mejora continua.

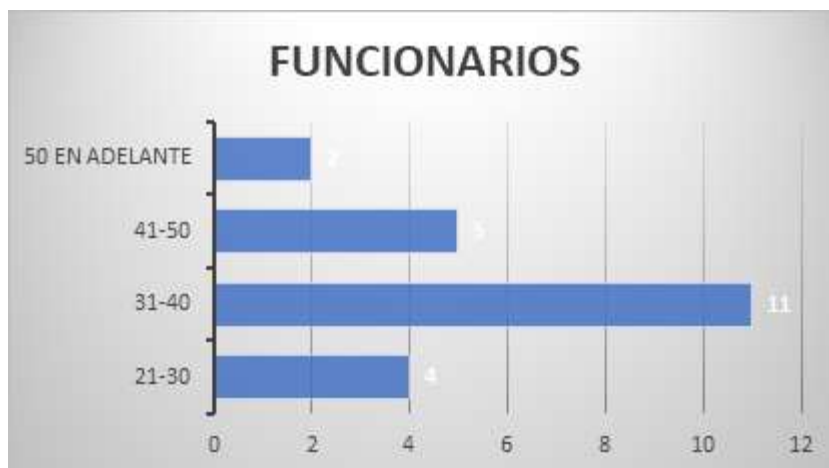
8.1.1 Caracterización de la Población

A través de la base de datos sociodemográfica, se mantiene actualizada la información relacionada con la antigüedad, nivel educativo, edad, genero, 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

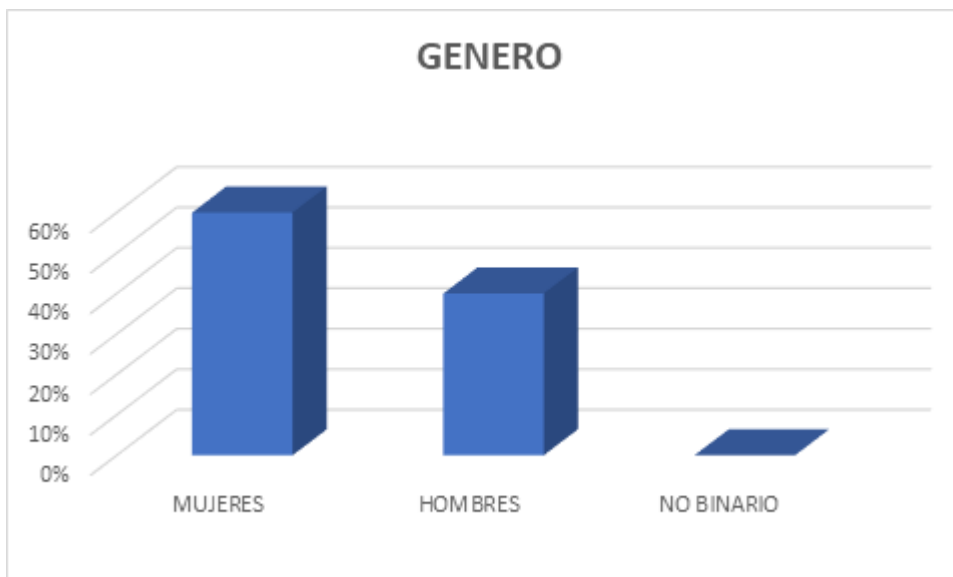
La base de datos sociodemográfica de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

EDADES

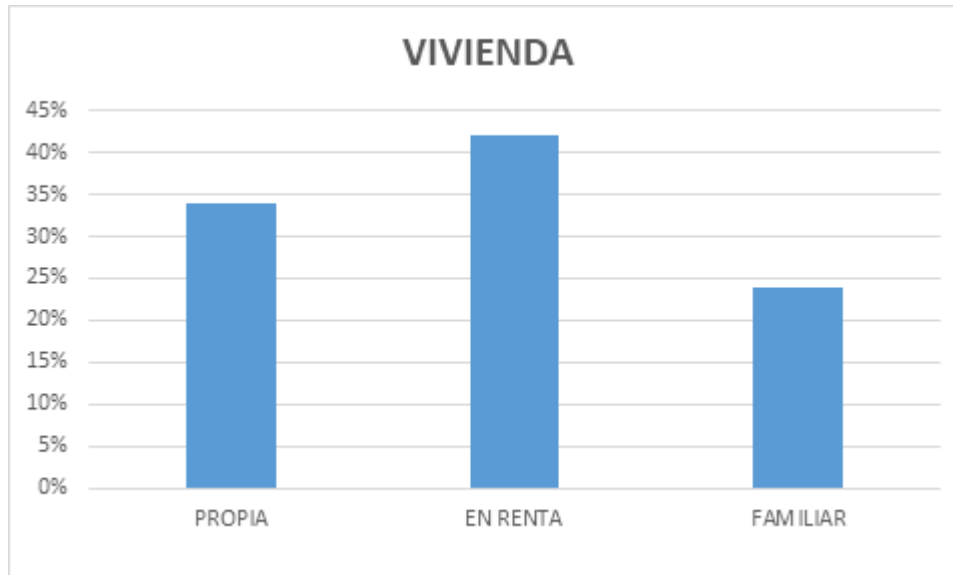




GENERO



VIVIENDA



DISTRIBUCIÓN PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL

NIVELES	NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS
DIRECTIVO	6
PROFESIONAL	15
ASISTENTES	2
AUXILIARES	1

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el área de talento humano 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 2025.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, 2025.

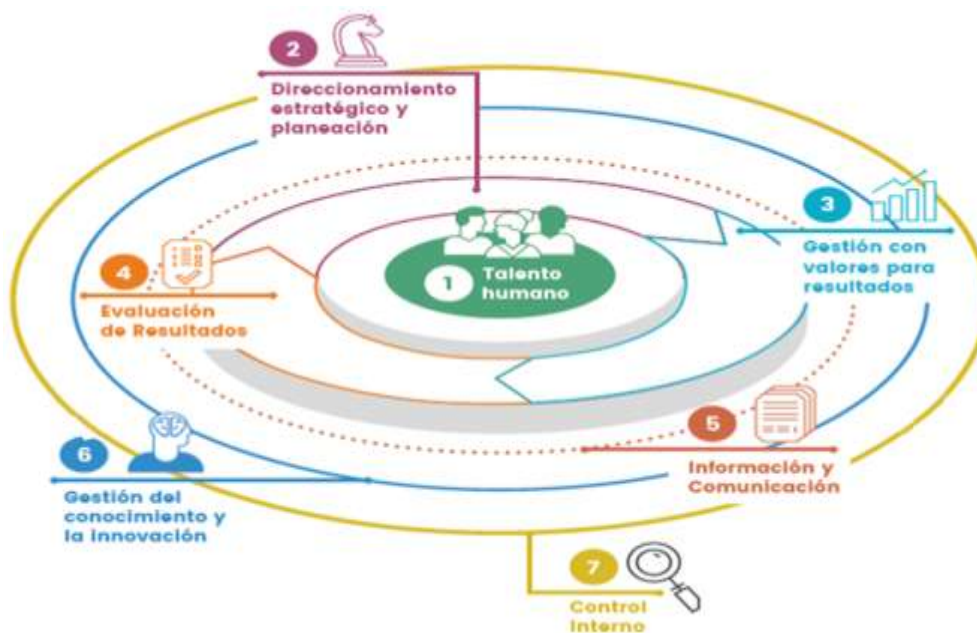
9. LINEAMIENTOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO AÑO 2026

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 PARA 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 y ejecutar el Plan de Trabajo del SG-SST conforme a la norma legal vigente	Planeación/Desarrollo	D2	SST	Servidores públicos, contratistas, practicantes
		Participar en el simulacro de evacuación de la entidad, en articulación con la Gobernación de Antioquia.	Planeación/Desarrollo	D2	SST	Entidad
		PAUSAS ACTIVAS: Espacio de actividad física, y cognitiva desarrollada en el entorno laboral, que incluye adaptación física, cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares.	Desarrollo	D2	SST	Servidores públicos, contratistas, aprendices y practicantes

Equilibrio de vida	Programar actividades recreativas y de esparcimiento cultural (2 anuales)	Planeación/Desarrollo	D2	SST	Servidores Públicos, contratistas y practicantes
	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 médico-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.
	Promover estrategias de desconexión laboral y de esta manera impactar la Calidad de Vida en la Empresa.	Desarrollo	D2	Gestión del Talento Humano	Servidores públicos
Salario emocional	Establecer estrategias de Salario Emocional	Planeación/Desarrollo	D1-D2	Gestión de talento humano	Servidores públicos
	Generar e implementar el Plan de Incentivos	Planeación	D2, D3	Gestión de	Servidores públicos

RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Innovación con pasión	Anual en reconocimiento a la labor de los funcionarios públicos de la entidad			talento humano	
		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	Aprendi ces	Aprendices
	Cultura del liderazgo	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
		Diseñar el programa de Formación a Líderes en la Empresa	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores públicos
		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	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores públicos

	todos los funcionarios cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.				
	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
	Sistematizar la encuesta “retiro a los Empleados” para evidenciar el nivel de satisfacción de los funcionarios que se retiran de la entidad.	Retiro	D4	Retiro	Servidores públicos
Servidores que saben lo que hacen	Actualizar la base sociodemográfica de la Planta de cargos de la entidad	Desarrollo	D4	Vinculación	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
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Gestionar formación en Cultura de servicio, que permita a los funcionarios continuar desarrollando las habilidades	Desarrollo	D2, D5, D7	Gestión de talento humano	Servidores públicos

		técnicas y blandas.				
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Continuar con la adaptación del ERP, para que el proceso y procedimiento de nómina esté debidamente soportado.	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
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP II respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP II	Servidores públicos
	Uso de los datos	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

				practicante s
--	--	--	--	------------------

10. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2026

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 para la planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, asegurando la disponibilidad de información veraz y actualizada sobre las necesidades de la planta de personal, y definiendo las estrategias de provisión de los empleos vacantes conforme a las normas legales vigentes, especialmente la Ley 909 de 2004.
- Identificar las necesidades de personal de la Empresa de Parques y Eventos de Antioquia – ACTIVA, de acuerdo con el estado de provisión de los empleos que conforman la Planta de la Global de personal.
- Dar repuesta a los requerimientos que se presentan en la entidad en provisión de personal de acuerdo con las situaciones administrativas que implique vacancia temporal o definitiva.
- Realizar acciones permanentes en la provisión de empleos vacantes de acuerdo con la disponibilidad de recursos financieros en la empresa, para cada caso se revisará la forma de cubrir dicha vacante.

La Planta de personal de la Entidad se encuentra establecida mediante la Resolución 006 de 2025, a través de la cual se deroga la resolución 001 de 2021 y sus modificaciones en las resoluciones 11 del 9 de abril de 2023, 060 del 26 de junio de 2023, 047 del 5 de agosto de 2024, 054 del 02 de septiembre de 2024 y 078 del 22 de noviembre de 2024 y se estableció una nueva planta de cargos y escala salarial de la Empresa de Parques y Eventos de Antioquia – ACTIVA; una planta de (18) trabajadores oficiales y 6 empleados públicos.

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	2024	2025
Empleados públicos	5	6	6	6
Trabajadores oficiales	16	17	16	18

Fuente. Gestión de talento humano, 2026.

10.2 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS

10.2.1 Objetivos

2.1 Objetivo general

Promover un ambiente laboral que favorezca el desarrollo de competencias, la satisfacción del colaborador, a través de la gestión del bienestar y el reconocimiento del desempeño, buscando armonizar los objetivos individuales con las metas de la entidad y fomentando un clima de trabajo productivo y humano..

2.1 Objetivos Específicos

Diseñar e implementar programas de bienestar integral que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, incrementando los niveles de satisfacción y compromiso del talento humano.

Alinear las expectativas de desarrollo individual con la misión organizacional, garantizando que el crecimiento del colaborador contribuya directamente a la generación de valor de la entidad.

Promover la motivación en la cultura organizacional para alcanzar su máximo potencial de los funcionarios públicos.

Fortalecer la gestión del talento humano: mediante la implementación de programas de desarrollo profesional y bienestar, que promuevan el crecimiento integral de los empleados y mejoren su rendimiento dentro de la organización.

Promover el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados a través de iniciativas y políticas de bienestar social que generen condiciones adecuadas para su desarrollo profesional, así como su bienestar físico, emocional y familiar, contribuyendo a su satisfacción general y a una mayor calidad de vida.

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 y la generación de una cultura institucional del cuidado.

10.3.2. Objetivos Específicos.

Definir 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.

Promover 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.

Continuar implementando espacios de promoción de estilos de vida saludables por medio de la 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.

10.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

10.4.1. OBJETIVOS

Objetivo General

Desarrollar las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores de la Empresa de Parques y Eventos de Antioquia – ACTIVA, mediante acciones de capacitación pertinentes y alineadas con las necesidades institucionales y los lineamientos del MIPG.

Objetivos Específicos

- Promover el desarrollo integral del recurso humano, el afianzamiento de una ética de los servidores, el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos, objetivos, procesos y procedimientos de la Empresa de Parques y Eventos de Antioquia - ACTIVA.

- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las habilidades blandas y habilidades técnicas individuales contempladas en los manuales de funciones y de competencias laborales del servidor público en cada uno de los servidores

10.4 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 culturade 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 coadyuven para que las condiciones de trabajo y de clima laboral sean óptimas.

12. PLANES INTREGRADOS DE TALENTO HUMANO

Se establecen los planes para la vigencia 2026, los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH, siendo así cinco 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

- Plan de SST

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.


Santiago Atehortúa Sierra
Gerente General

	NOMBRE	FIRMA
Proyectó	Yuli Alejandra Giraldo Gómez- Profesional Administrativo y de Talento Humano-	
Aprobó	Cristian Mauricio Buriticá García -Director Administrativo y Financiero	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.

