

## ANEXO #1- ACTUALIZACIÓN DE LA VIGENCIA NORMATIVA, PLAN DE ACCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

### Actualización de normativa

#### **Teletrabajo y Trabajo en Casa**

**Normativa: Ley 2088 de 2021 (Trabajo en Casa) y Decreto 1227 de 2022 (Actualización de Teletrabajo).**

Tras la pandemia, el modelo de trabajo en el sector público cambió permanentemente. El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) exige, bajo la dimensión de Talento Humano de MIPG, que las entidades implementen modelos no presenciales para mejorar la productividad y el bienestar del servidor (Ruta de Creación de Valor: Bienestar). Incluirlos permite que el Instituto esté preparado para contingencias y pueda ofrecer flexibilidad laboral como un "salario emocional".

Es importante tener en cuenta que:

- Desconexión Laboral: El servidor tiene derecho a no ser contactado en sus tiempos de descanso, garantizando su salud mental.
- Voluntariedad y Reversibilidad: El teletrabajo es un acuerdo entre el Instituto y el trabajador; no es una imposición y puede revertirse si las necesidades del servicio lo requieren.

#### Plan de acción:

Actividad	Responsable	Meta/Producto
Diagnóstico GETH: Aplicar la matriz de autodiagnóstico del DAFP para identificar brechas.	Gestión administrativa	Informe de brechas y nivel de madurez.
Actualización Normativa: Revisar y ajustar el Manual de Funciones según las últimas competencias funcionales.	Gestión administrativa	Manual de Funciones actualizado y adoptado.
Plan Institucional de Capacitación (PIC): Diseñar el PIC basado en necesidades administrativas.	Gestión administrativa	Resolución de adopción del PIC 2026
Bienestar y Clima: Realizar la medición de clima organizacional y diseñar una jornada de salario emocional.	Comité de gestión y desempeño	Informe de resultados y cronograma de incentivos.

#### Seguimiento y Evaluación:

El documento ya contempla el uso del FURAG (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión) como herramienta de evaluación externa. Para el seguimiento interno, se sugiere:

Además, el seguimiento al cumplimiento de esta política son los indicadores que miden el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos, junto con el plan de capacitación y formación para los funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá.