



Vigencia 2024

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO


Dimensión del MIPG – Talento Humano-

**Política: Gestión Estratégica del Talento
Humano-GETH-**




Instituto Departamental de Recreación y Deporte

INDERSANTANDER

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 2 DE 23	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. GENERALIDADES.....	6
2. ALCANCE	7
3. OBJETIVO GENERAL	7
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
5. COMPONENTES.....	8
6. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.	8
6.1. Disposición de información:.....	8
6.2. Caracterización de la población.....	9
6.3. Resultados de Mediciones adelantadas en los años 2020 - 2021	10
6.3.1. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.	10
6.3.2. Resultados Medición - Clima Organizacional 2022.....	10
6.3.3. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG	10
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024.....	14
8. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2024	17
8.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	17
8.2. Plan de Bienestar Social e incentivos.....	17
8.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	18

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER	
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024
APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director		PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024	
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 4 DE 23		


8.4. Plan Institucional de Capacitación..... 19

9. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO..... 19

10. EVALUACIÓN DEL PLAN.....20

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO20

12. PLANEACIÓN 202421


		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 4 DE 23	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		

INTRODUCCIÓN

El INDERSANTANDER en el marco de la planeación estratégica y de la gestión al cumplimiento de los objetivos que persigue el MIPG; mejor la calidad y cubrimiento de los servicios del Estado, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2022 en el Instituto, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las necesidades de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

El plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se refuerza en la Política de Integridad planteada en este modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional, para lo cual la INDERSANTANDER 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 impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia.


Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 6 DE 23	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

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.

Finalmente y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, 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).

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 6 DE 23	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		

1. GENERALIDADES


El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, 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 la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo 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 en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública, proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica del Talento Humano en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Finalmente, el INDERSANTANDER enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Consolidación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER	
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024
APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director		PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024	
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 11 DE 23		

2. ALCANCE


El Plan Estratégico de Talento Humano de INDERSANTANDER 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, aplicable a los funcionarios de Instituto.

3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano del INDERSANTANDER, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio en concordancia con la estrategia institucional.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS





- ✓ Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- ✓ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los funcionarios del Instituto, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- ✓ Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos.
- ✓ 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.
- ✓ Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.
- ✓ Surtir el procedimiento del concurso en Función Pública de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 11 DE 23	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		

- ✓ Dar cumplimiento a cabalidad a la política de austeridad en el gasto, lineamiento establecido por la Presidencia de la República a través de la Directiva Presidencial No. 04 de 2020.

5. COMPONENTES

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


-  Provisión de Empleos
-  Bienestar Social e Incentivos
-  Seguridad y Salud en el Trabajo
-  Capacitación

6. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

6.1. Disposición de información:

De acuerdo 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 funcionarios y por ende en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en el INDERSANTANDER cuenta con la información actualizada, reglamento interno de trabajo, caracterización de los funcionarios y de los empleos.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 11 DE 23	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		


6.2. Caracterización de la población:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población- Perfil Sociodemográfico, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los funcionarios, como el principal insumo para la administración del talento humano del INDERSANTANDER.

Caracterización de los empleos:

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

Denominación	Nivel	Código	Grado	No. cargos
Director	Directivo	050	04	1
Asesor Oficina Control Interno	Asesor	115	02	1
Asesor Oficina Jurídica	Asesor	105	02	1
Profesional U. (Activa y Financ)	Profesional	219	17	1
Profesional U. (Deporte Alto Rendimiento)	Profesional	219	17	1
Profesional U. (Deporte Asociado)	Profesional	219	17	1
Profesional U. (Deporte Estudiantil y Formativo)	Profesional	219	13	1
Profesional U. (contador)	Profesional	219	09	1
Profesional U. (tesorero)	Profesional	219	09	1
Técnico Operativo (Deporte Social Comunitario)	Técnico	314	27	1
Técnico Administrativo (Almacenista y Archivo)	Técnico	367	7	1
Aux.Advivo (Presupuesto)	Asistencial	407	16	1
Aux.Advivo (donde se ubique el cargo)	Asistencial	407	09	1
Aux.Advivo (donde se ubique el cargo)	Asistencial	407	08	1
Aux.Advivo (donde se ubique el cargo)	Asistencial	407	08	1
Aux.Advivo (donde se ubique el cargo)	Asistencial	407	08	1
Aux.Advivo (donde se ubique el cargo)	Asistencial	407	08	1
Totales				17

 INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 11 DE 23	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Área de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

6.3. Resultados de Mediciones adelantadas en los años 2020 - 2021

6.3.1. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por Talento Humano con el apoyo profesional de la gestora de MIPG, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política de la Gestión Estratégica de Talento Humano, donde se evidencia una calificación de 81 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez “CONSOLIDACIÓN”. Por lo cual, el Plan Estratégico de Talento Humano estará orientado a generar acciones que permitan fortalecer las rutas de La Felicidad, El Servicio y La Calidad a través de sus planes y programas.

6.3.2. Resultados Medición - Clima Organizacional 2022


El INDERSANTANDER tiene priorizada dentro de su plan de trabajo de la vigencia 2022 la medición del clima organizacional con el propósito de conocer y entender las percepciones de los Funcionarios, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral.

Con base en lo anterior, se procederá a incluir las acciones de mejoramiento en el Plan Operativo de Gestión Humana que faciliten el aumento de las variables bajas en la medición aplicada.

6.3.3. 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 instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación, se evidencian los resultados del FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará la gestión para el 2022.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 11 DE 23	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		

Índice de Talento Humano

Dimensión Resultado: 82.1.

Política de Gestión Estratégica de Talento Humano: 77,9

Política de Integridad: 84,8

Políticas de gestión y desempeño institucional

Gestión Estratégica del Talento Humano




#	RECOMENDACIÓN
1	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
2	Definir en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos.
3	Ajustar el manual de funciones de la entidad de acuerdo con el Decreto 815 de 2018.
4	Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y

Integridad




#	RECOMENDACIÓN
1	Implementar mecanismos de evaluación sobre el nivel de interiorización de los valores por parte de los servidores públicos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación. .
2	Formular la estrategia anual para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.
3	Designar un líder, área o grupo responsable de la formulación, implementación y seguimiento de gestión de la política de integridad que incluya la gestión preventiva de conflictos de interés a través del Comité de Gestión y Desempeño Institucional.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 12 DE 23	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		

A continuación, se relacionan las recomendaciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función pública-DAFP, para las dos políticas de gestión y desempeño institucional de la dimensión de talento humano:


Política Gestión Estratégica de Talento Humano

#	Política	Recomendaciones
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Definir en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos.
3	Gestión Estratégica del Talento Humano	Ajustar el manual de funciones de la entidad de acuerdo con el Decreto 815 de 2018.
4	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación al interior de la entidad.
5	Gestión Estratégica del Talento Humano	Analizar la información del direccionamiento y la planeación estratégica de la entidad para la planeación del talento humano.
6	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.
7	Gestión Estratégica del Talento Humano	Reportar oportunamente las vacantes de la entidad en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).
8	Gestión Estratégica del Talento Humano	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
9	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre participación ciudadana, rendición de cuentas y control social.
10	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar acciones de mejora con base en los resultados de medición del clima laboral y documentar el proceso. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
11	Gestión Estratégica del Talento Humano	Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiran.
12	Gestión Estratégica del Talento Humano	Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.
13	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.
14	Gestión Estratégica del Talento Humano	Vincular los servidores públicos a través de procesos de selección meritocrática (para los cargos diferentes a carrera administrativa).
15	Gestión Estratégica del Talento Humano	Vincular personal que cuente con las competencias establecidas en el Decreto 815 de 2018, relacionadas con la orientación al usuario y al ciudadano, y en la Resolución 667 de 2018 - catálogo de competencias.
16	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 894 de 2017) y otros estímulos para quienes se encuentren con distinto tipo de vinculación (provisionales, contratistas, etc.) en la entidad.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 19 DE 23	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		

Política de Integridad

#	Política	Recomendaciones
1	Integridad	Implementar mecanismos de evaluación sobre el nivel de interiorización de los valores por parte de los servidores públicos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación. .
2	Integridad	Formular la estrategia anual para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.
3	Integridad	Designar un líder, área o grupo responsable de la formulación, implementación y seguimiento de gestión de la política de integridad que incluya la gestión preventiva de conflictos de interés a través del Comité de Gestión y Desempeño Institucional.
4	Integridad	Incluir en la estrategia de gestión anual para la prevención de conflictos de interés actividades para sensibilización y conocimiento de causales y procedimientos para declaración de impedimentos, recusaciones y el manejo preventivo de conflictos de interés.
5	Integridad	Establecer al interior de su entidad un proceso para la gestión de los conflictos de interés, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular a seguir. .
6	Integridad	Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
7	Integridad	Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulado con acciones preventivas de control de los mismos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
8	Integridad	Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como adoptar e implementar la Guía para la Administración de los Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital y el Diseño de Controles en entidades públicas.
9	Integridad	Implementar mecanismos para facilitar al ciudadano el reporte de posibles conflictos de interés respecto a las peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias (PQRSD) de la entidad.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 19 DE 23	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024


El Plan Estratégico de Gestión Humana del INDERSANTANDER se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: 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 y políticas institucionales.


Para la creación de valor público, la gestión de talento humano del INDERSANTANDER, se enmarca en las agrupaciones de 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 asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno



Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Funcionarios
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis	Desarrollo	D2	SGSST	Funcionarios

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 19 DE 23	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		

		biomecánico/ergonómico a los funcionarios.				
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.	Desarrollo	D2		
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación (según el riesgo).	Planeación/ Desarrollo	D2		
	Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación	D2	Bienestar / SGSST y psicólogo	Funcionarios
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable: "Programa de entorno laboral saludable.	Planeación	D2	Bienestar / SGSST y psicólogo	Funcionarios.
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	D2	SGSST	Funcionarios
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	Ingreso	D2, D5	Vinculación TH	Funcionarios
	Innovación con pasión	Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3, D5	Bienestar y psicólogo	Funcionarios
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC.	Desarrollo	D2	PIC	Funcionarios
		Poner en práctica los mecanismos dispuestos por la Talento humano y MIPG para la Gestión del Conocimiento.	Retiro	D5, D6	Retiro	
RUTA DEL CRECIMIE		Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme	Planeación	D2, D4	PIC	

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 19 DE 23	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		

N TO Liderando talento	Cultura de liderazgo	los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.				
		Aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo	D2, D4	EDL	
	Bienestar del talento	Diseñar e implementarla estrategia de inducción para los funcionarios que se vinculen a la Entidad.	Planeación	D2	PIC	Funcionarios
		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	Funcionarios
		Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Bienestar	Funcionarios
Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad	Desarrollo	D3	Bienestar	Funcionarios	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Capacitar en servicio al ciudadano	Desarrollo	D2, D5, D7	Talento Humano	Funcionarios
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Gestionar la dotación de uniformes, según negociación sindical.	Desarrollo	D2	Bienestar / SGSST	Funcionarios
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Nómina	
		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 Permanencia	
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Ingreso	D2, D7	Vinculación	
RUTA DEL ANÁLISIS		Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo	Desarrollo	D2	SIGEP	

 		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER						
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano		Fecha elaboración: 15/07/2024		APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director		
SOCIALIZACIÓN CIGD		PÁGINA: 21 DE 23		PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024				
DE DATOS Conociendo el talento		Entendiendo personas a través del uso de los datos		correspondiente de TalentoHumano.				
				Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada funcionario.		Desarrollo	D5	Vinculacióny Permanencia
				Consolidar las Estadísticas de la información de laGestión Estratégica de Gestión Humana.		Desarrollo	D5	Talento Humano

8. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2024.

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

8.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.


Objetivo:

Adelantar el proceso del concurso en el INDERSANTANDER para vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC. Así como 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.

Con relación al reporte de las vacantes definitivas de los empleos de carrera en el nuevo módulo OPEC de SIMO, actualmente son cinco los cargos en provisionalidad en el INDERSANTANDER, siendo estos:

- Tres (3) cargos de auxiliares administrativos, código 407-grado 8
- Un (1) cargo de técnico administrativo, código 367-grado 7
- Un (1) cargo de técnico operativo, código 314-grado 27

Es de resaltar que el Instituto Departamental de Recreación de Santander-

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER	
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024
		APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director	
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 21 DE 23	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024	

INDERSANTANDER a través de la Plataforma SIMO, realizó en el 2023 el registro de las Vacantes definitivas a la Comisión Nacional del Estado Civil, saliendo a concurso cinco (5) cargos que se encontraban en provisionalidad, donde el resultado es la provisión total de los mismos fue el siguiente:

- Tres (3) cargos de auxiliares administrativos, código 407-grado 8, de los cuales dos (2) de ellos se encuentran a la fecha debidamente nombrados y posesionados en periodo de prueba y uno (1) se encuentra en espera de su debido proceso, ya es la siguiente en lista de elegibles (SIMO) debido a la no aceptación del puesto del anterior elegible.
- Un (1) cargo de técnico administrativo, código 367 - grado 07, Un (1) cargo de técnico operativo, código 314 - grado 27 y Un (1) cargo de profesional universitario, código 219 grado 09, quienes a la fecha ya se encuentran debidamente nombrados y posesionados en periodo de prueba.



8.2. Plan de Bienestar Social e incentivos

Objetivo:

Diseñar y ejecutar actividades y programas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del INDERSANTANDER y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades en los siguientes programas de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- Programa Pre pensionados
- Programa de Convivencia Institucional: Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.
- Programa de recreación y deportes.
- Programa entorno laboral saludable.
- Actividades socio – culturales.
- Programa de Seguridad Social Integral.
- Programa de reconocimiento e incentivos.

 		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 21 DE 23	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		

8.3. PLAN DE SST



Objetivo:

Actualizar y mantener las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y en los estándares mínimos de la Res 0312 de 2019, con el fin de garantizar la disminución de los accidentes de trabajo y enfermedades del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander- INDERSANTANDER

Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los funcionarios del Instituto a través de estrategias que permitan el desarrollo de un proyecto de vida que contribuyan a su salud mental y vitalidad, a la vez que propician un ambiente de trabajo seguro.

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 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 servidores 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 conciencia 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 servidor público.

 		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 21 DE 23	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		

8.4. Plan Institucional de Capacitación.

Objetivo

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos del Instituto 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.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2024 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, el PIC 2024 del INDERSANTANDER estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

- ✓ Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación
- ✓ Eje 2: Creación de valor público
- ✓ Eje 3: Transformación digital
- ✓ Eje 4: Probidad y ética de lo público



9. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- ❖ Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta del Servicio.
- ❖ Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
- ❖ Ruta para implementar una cultura basada en el servicio.
- ❖ Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”.
- ❖ Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.

De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora.

Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se identifica un plan de acción con las variables más bajas, donde se establecen acciones que permiten generar mayor impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje de consolidación; la especificidad de estas acciones, se encuentran plasmadas en el desarrollo de cada una de las estrategias, de acuerdo con las cinco rutas con las que se implementa la gestión del talento humano, mediante el desarrollo de los componentes.

 		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER	
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024
APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director		SOCIALIZACIÓN CIGD	
PÁGINA: 21 DE 23		PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024	

10. EVALUACIÓN DEL PLAN.

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

- a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

- B) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas.



Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Seguimiento del plan estratégico, se realizará a través de los indicadores definidos para cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento.

12. PLANEACIÓN 2024

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se establecieron las siguientes acciones para el Área de Talento Humano:

 		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH04-05		ELABORÓ: Sandra L. Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 15/07/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez-Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 21 DE 23	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024		

Entregable	Actividades Estratégicas
Plan estratégico del Talento Humano ejecutado al 100%	Actualizar y publicar el Plan Estratégico de Talento Humano
	Desarrollar campañas de difusión del código de integridad, siguiendo las guías de la caja de herramientas ofrecidas por Función Pública.
	Diseñar y desarrollar la estrategia de fortalecimiento de habilidades, competencias y conocimientos de los servidores sobre la entidad y la estructura del Estado.
	Proveer los cargos públicos que se encuentran en provisionalidad.
	Realizar seguimiento y monitoreo de las actividades del programa de Bienestar e Incentivos
	Realizar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan Institucional de Capacitación
	Realizar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Plan Operativo
Generar las certificaciones solicitadas por los servidores y ex servidores que se presentan en el periodo.	

	Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y retiro - actualización de información.
	Realizar las gestiones pertinentes en temas de situaciones administrativas que se presenten.
	Recepción, consolidación y seguimiento de las evaluaciones del desempeño de los servidores
	Reportar la ejecución de la nómina
	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
	Difundir y gestionar enlaces para ofertar capacitaciones que fortalezcan las habilidades de los servidores públicos en la atención a la ciudadanía.
	Difundir y gestionar enlaces para ofertar capacitaciones para fortalecer en lo servidores públicos los valores de Integridad y Transparencia