



FORMATO

CODIGO

PE-GDP-F01

COMUNICADO

VERSIÓN

01

VIGENCIA

OCTUBRE 2020

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Dimensión del MIPG: Talento Humano  
**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN  
FÍSICA, LA RECREACIÓN Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO  
LIBRE DEL HUILA – INDERHUILA**  
Área de Talento Humano

*Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva-Sede Administrativa  
Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 [www.inderhuila.gov.co](http://www.inderhuila.gov.co) - [atenciomusuario@inderhuila.gov.co](mailto:atenciomusuario@inderhuila.gov.co)  
Neiva-Huila*

	<b>FORMATO</b>	<b>CODIGO</b>	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	<b>VERSIÓN</b>	01
		<b>VIGENCIA</b>	OCTUBRE 2020

# Contenido

## 1. MARCO GENERAL DEL PLAN

### 1.2. MARCO CONCEPTUAL

### 1.3. MARCO LEGAL

### 1.4. OBJETIVO GENERAL

#### 1.4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

## 2. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN ESTRATEGICA

### 2.1. MISIÓN

### 2.2. VISIÓN

### 2.3. VALORES INSTITUCIONALES

### 2.4. ESTRUCTURA INTERNA

### 2.5. PLANTA DE PERSONAL

## 3. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

### 3.1. Herramienta autodiagnóstico de la dimensión de talento humano de MIPG

### 3.2. Medición de clima organizacional

## 4. ELABORACIÓN DEL PLAN

### 4.1. Líneas Estrategias de Talento Humano 2021

#### 4.1.1. Estrategia de Vinculación

#### 4.1.2. Estrategia de Programa de Bienestar Laboral y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

#### 4.1.3. Estrategia Plan de Incentivos

#### 4.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitacion

#### 4.1.5. Estrategia de Gestion de la Informacion

#### 4.1.6. Estrategia en el Procedimiento de Retiro

### 4.2. Plan de Accion de la Matriz de GETH

## 5. EVALUACION DEL PLAN

## 6. POLITICA DE INTEGRIDAD

*Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva-Sede Administrativa  
 Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 [www.inderhuila.gov.co](http://www.inderhuila.gov.co) - [atencionusuario@inderhuila.gov.co](mailto:atencionusuario@inderhuila.gov.co)  
 Neiva-Huila*



# INTRODUCCION

El INDERHUILA - Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila, además de estar enfocado a adoptar para el departamento las políticas, planes y programas, en materia de deporte, educación física, recreación y aprovechamiento del tiempo libre, el Ministerio del Deporte “MINDEPORTE”, el Gobierno Nacional y Departamental; realizará las siguientes acciones:

- Promover la práctica del deporte, la educación física, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre como medio para mejorar la calidad de vida de los Huilenses.
- Generar condiciones para la formación integral de los deportistas.
- Promover y desarrollar programas y proyectos a través de organizaciones deportivas, recreativas, civiles, educativas y culturales, también en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades, de tal manera que ello redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía.

Para lograr este propósito el principal activo con el que cuenta el INDERHUILA es el talento humano, es decir, todas las personas que laboran en el instituto, por tanto es fundamental adoptar un plan estratégico de talento humano, orientado a optimizar los procesos del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), a potencializar sus capacidades, competencias y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral que redunde en la generación de resultados de la entidad con valor público.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano está enmarcado en la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG “Talento Humano y en las dos políticas de gestión y desempeño institucional que la componen, Gestión Estratégica de Talento Humano e Integridad.

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 del INDERHUILA, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

	<b>FORMATO</b>		CODIGO	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>		VERSIÓN	01
			VIGENCIA	OCTUBRE 2020

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 la política de Talento Humano.

Teniendo en cuenta lo anterior, se elaboró el Plan Estratégico de Talento Humano, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos, en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del INDERHUILA. Este documento contiene la formulación de un plan estratégico para gestión y desarrollo de talento humano, en concordancia con las necesidades del servicio y fortalecimiento del área de administración del talento humano conforme al régimen de competencias y funciones señaladas en el esquema organizacional y funcional vigente en la entidad, al igual que al cumulo de normas jurídicas que asignan competencias y funciones a desarrollar en la entidad para el mejoramiento continuo y efectivo de la gestión pública.

 <b>INDERHUILA</b>	<b>FORMATO</b>	<b>CODIGO</b>	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	<b>VERSIÓN</b>	01
		<b>VIGENCIA</b>	OCTUBRE 2020

# 1. MARCO GENERAL DEL PLAN

---

## 1.1. CAMPO DE APLICACIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila INDERHUILA, aplica para todos servidores públicos de carrera, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad vigente establecida.

## 1.2. MARCO CONCEPTUAL

Como fue mencionado en la parte introductoria del presente documento, el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila INDERHUILA tiene como principal marco conceptual el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual fue establecido mediante el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y reglamentado por el Decreto 1499 de 2017.

El cual, a su vez, se fundamenta en el concepto de valor público, que hace referencia a los resultados que un Estado debe alcanzar para poder dar respuesta a las necesidades o demandas de la sociedad, los cuales son el resultado de las acciones gubernamentales, las actividades y productos entregados por cada entidad pública, los cuales generan los cambios sociales (como se cita en Función Pública, 2018).

En este sentido, Función Pública (2018) indica que el MIPG se enmarca dentro de la Gestión con valores orientada a Resultados que permitirá que las entidades públicas colombianas planeen, gestionen, controlen, evalúen y mejoren su desempeño y tengan cada vez más y mejores capacidades de operación, con el fin de atender y solucionar necesidades y problemas de los ciudadanos, a través de resultados que le permitan dar cumplimiento a su propósito fundamental y contribuyan a la generación de valor público por parte del Estado colombiano.

El Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.22.3.5. del Decreto 1499 de 2017 elaboró el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, el cual se compone de siete (7) dimensiones y diecisiete (17) políticas de gestión y desempeño.

*Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva-Sede Administrativa*  
 Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 [www.inderhuila.gov.co](http://www.inderhuila.gov.co) - [atencionusuario@inderhuila.gov.co](mailto:atencionusuario@inderhuila.gov.co)  
 Neiva-Huila

	<b>FORMATO</b>	CODIGO	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	VERSIÓN	01
		VIGENCIA	OCTUBRE 2020

Específicamente, para el caso que nos ocupa, el Manual Operativo, considera el talento humano como el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, ya que es el gran factor crítico de éxito que facilita a las entidades la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, tal como se observa en la siguiente gráfica.

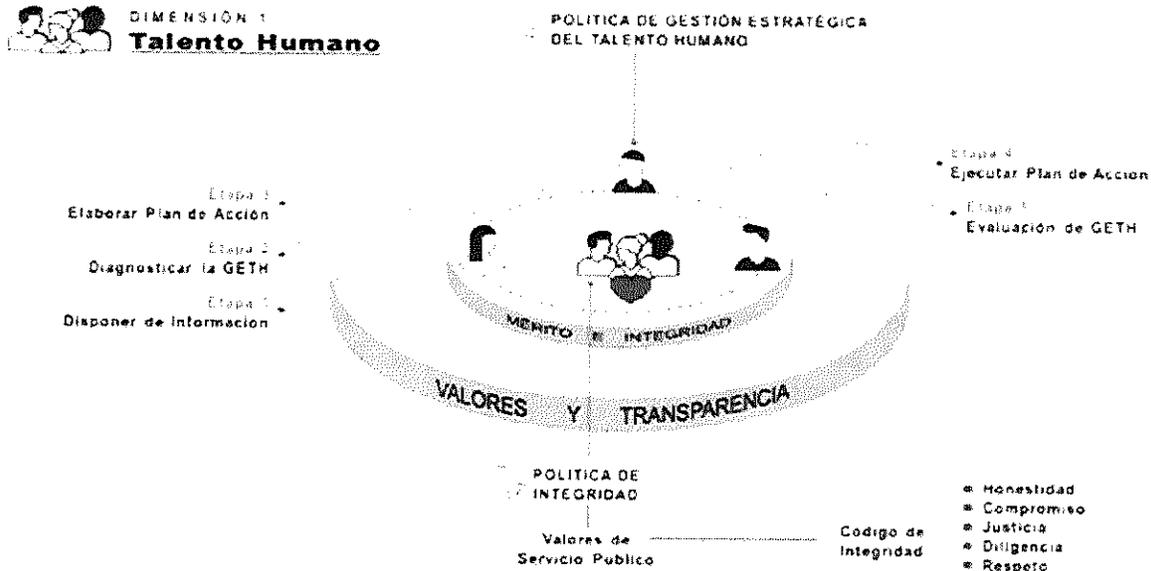


Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, recuperado el 27 de junio de 2019 de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

La dimensión de Talento Humano busca “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”, a partir de la implementación de herramientas que permiten gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

**Gráfica No. 2 Dimensión de Talento Humano - MIPG**

	<b>FORMATO</b>	CODIGO	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	VERSION	01
		VIGENCIA	OCTUBRE 2020



Fuente: Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, 2018.

Para el desarrollo de esta política, el Manual plantea tener en cuenta la política de gestión estratégica del talento humano (GETH) y la política de integridad, así como desarrollar las 5 etapas que se vislumbran en la gráfica anterior: Disponer de la Información, Diagnosticar la GETH, Elaborar Plan de Acción, Ejecutar Plan de Acción y Evaluación de GETH.

Para estructurar un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano, según la política de GETH, se deben implementar acciones relacionadas con las Rutas de Creación de Valor, las cuales afectan directamente la efectividad de la gestión de las entidades públicas. Estas rutas son:

- ✓ *Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos.*
- ✓ *Ruta del Crecimiento: liderando talento*
- ✓ *Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos*
- ✓ *Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien*
- ✓ *Ruta del análisis de datos: conociendo el talento*

En observancia de lo anterior, el Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila-INDERHUILA adopta e implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, mediante Resolución No. 074 del 28 de agosto de 2020, por medio del cual se creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del INDERHUILA, al que se asignan funciones de Talento Humano, entre otros, el de bienestar e incentivos que venía desplegando el desaparecido Comité de Bienestar.

Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva-Sede Administrativa  
 Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 [www.inderhuila.gov.co](http://www.inderhuila.gov.co) - [atenciomusuario@inderhuila.gov.co](mailto:atenciomusuario@inderhuila.gov.co)  
 Neiva-Huila

	<b>FORMATO</b>	CODIGO	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	VERSIÓN	01
		VIGENCIA	OCTUBRE 2020

Así las cosas, el Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH definida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, viene implementando acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, la evaluación del desempeño, entre otras; con las cuales busca garantizar el mejoramiento continuo de las competencias laborales, lograr servidores públicos más felices, empoderarlos, comprometidos y motivados, que redunde en una mejor calidad en la prestación del servicio y en la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos.

### 1.3. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA se ajusta a la normatividad que rige para las entidades de la rama ejecutiva del poder público, referente a la Gestión Humana, las cuales se listan a continuación:

Normatividad	Descripción
Resolución 2013 de 1986. Ministerio de Trabajo y Seguridad social - Ministerio de Salud.	<i>“Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo”.</i>
Decreto 1661 del 27 junio de 1991	<i>“Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.”</i>
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	<i>“Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.”</i>
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	<i>“Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”</i>
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	<i>“Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003.”</i>

Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva-Sede Administrativa  
 Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 [www.inderhuila.gov.co](http://www.inderhuila.gov.co) - [atencionusuario@inderhuila.gov.co](mailto:atencionusuario@inderhuila.gov.co)  
 Neiva-Huila



FORMATO

CODIGO PE-GDP-F01

COMUNICADO

VERSIÓN 01

VIGENCIA OCTUBRE 2020

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	<i>“Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.</i>
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	<i>“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.”</i>
Decreto 2177 del 29 de mayo de 2006	<i>“Por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.”</i>
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	<i>“Por la cual se dictan 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.”</i>
Circular Conjunta No 13 del 18/04/2007. Ministerio de Hacienda y Crédito Público - Ministerio de la Protección Social	<i>Formatos únicos de información laboral</i>
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	<i>“Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.”</i>
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	<i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”</i>
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	<i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”</i>
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	<i>“Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.”</i>
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	<i>“Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.”</i>

 INDERHUILA	<b>FORMATO</b>	CODIGO	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	VERSIÓN	01
		VIGENCIA	OCTUBRE 2020

Acuerdo No. CNSC 20181000006176 del 10 de octubre de 2018	<i>“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.”</i>
Acuerdo 816 de 2016. CNSC	<i>“Por el cual se establecen los criterios y se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral.”</i>
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	<i>“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”</i>
Modelo Integrado de Planeación y Gestión	<i>Manual Operativo – Dimensión N°1. Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional. 2017</i>
Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)	<i>Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano para el sector público colombiano. Función Pública. 2017</i>
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	<i>“Por el cual se dictan normas con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.”</i>
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017. Función pública	<i>“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”</i>
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	<i>“Por medio de la cual se modifica la ley' 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de Protección de la familia y se dictan otras disposiciones”</i>
Resolución No. 062 del 4 de agosto de 2017. Gobernación del Huila	<i>“Por la cual se conforma la Comisión de Personal de la Gobernación del Huila.”</i>
Sentencia C-527/17	<i>Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. Plan Institucional de Capacitación.</i>



FORMATO

CODIGO PE-GDP-F01

COMUNICADO

VERSIÓN 01

VIGENCIA OCTUBRE 2020

Decreto 612 del 4 de abril de 2018	<i>"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"</i>
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	<i>"Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales."</i>
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019. Ministerio de Trabajo	<i>"Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST"</i>
Ley 1960 de 27 de junio de 2019	<i>"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"</i>
Resolución No. 134 de 2019	<i>Plan institucional de capacitación, bienestar e incentivos año 2019</i>
Acta Comité COPASST	<i>Plan anual de Trabajo SG-SST 2019</i>

Fuente: Área de Gestión Humana Gobernación del Huila, 2019.

	<b>FORMATO</b>	CODIGO	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	VERSIÓN	01
		VIGENCIA	OCTUBRE 2020

## 1.4. OBJETIVO GENERAL

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Talento Humano de la Administración del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano.

### 1.4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✚ Desarrollar e implementar un plan de formación que permita elevar las competencias y habilidades de nuestro Talento Humano, en función de la mejora permanente de su desempeño.
- ✚ Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos y mejorar la cultura organizacional a través del Plan de Bienestar e Incentivos.
- ✚ 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.
- ✚ Fortalecer el modelo de gestión por competencias laborales para facilitar los procesos de selección, evaluación y movilidad.
- ✚ Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de la ciudadana.
- ✚ Promover la cultura de autogestión, autocontrol y autoevaluación en busca de mejores prácticas de gestión pública.
- ✚ Contar con la planta de personal optima que requiere el INDERHUILA para el cumplimiento de sus competencias y objetivos institucionales y que garantice la continuidad en la prestación del servicio.
- ✚ Facilitar los procesos y procedimientos en materia de administración de personal, a fin de hacer más eficiente la gestión.
- ✚ Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones – TIC para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.
- ✚

## 2. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN ESTRATEGICA

---

Tal como indica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH exige la alineación de las prácticas de

*Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva-Sede Administrativa*  
 Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 [www.inderhuila.gov.co](http://www.inderhuila.gov.co) - [atencionusuario@inderhuila.gov.co](mailto:atencionusuario@inderhuila.gov.co)  
 Neiva-Huila

 <b>INDERHUILA</b>	<b>FORMATO</b>	<b>CODIGO</b>	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	<b>VERSIÓN</b>	01
		<b>VIGENCIA</b>	OCTUBRE 2020

talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Por tanto, es fundamental establecer el contexto en que se va a desarrollar esta estrategia, ya que este será nuestra carta de navegación, así como contar con otra serie de información que permita efectuar una gestión que realmente genere valor.

## 2.1. MISIÓN

Generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en procesos de iniciación, formación, fomento y práctica del deporte, la educación física, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, como contribución al desarrollo integral del individuo, para el mejoramiento de la calidad de vida de la población del Departamento del Huila, por medio de la masificación, la integración programática de los municipios, la proyección y apoyo del alto rendimiento.

## 2.2. VISIÓN

INDERHUILA, será el ente líder a nivel nacional de procesos que promuevan el conocimiento y la práctica de la educación física, el deporte y la recreación como medio para mejorar la calidad de vida de los huilenses.

## 2.3. VALORES INSTITUCIONALES

Los cuales están establecidos en el Código de Integridad del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA:

- ✦ **Honestidad:** Los actos del funcionario público deberán regirse con honradez y coherentemente al principio general de la función pública, de satisfacer el interés general sobre el personal o sectorial.
- ✦ **Respeto:** El respeto significa que no hay agresión ni daño hacia el otro, no obstante, las diferencias de enfoque o criterio que se tenga frente a los problemas de la sociedad. El servidor público debe dar a todas las personas con quienes a diario interactúa un trato digno, amable, respetuoso, receptivo, cortés, cordial y tolerante.

	<b>FORMATO</b>	CODIGO	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	VERSIÓN	01
		VIGENCIA	OCTUBRE 2020

- ↓ **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar, trabajando con entusiasmo, disciplina, tenacidad, visión estratégica y orientación a resultados.
- ↓ **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- ↓ **Justicia:** Siempre como servidor público actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación alguna. Es un conjunto de valores que inclinan a obrar y juzgar teniendo por guía la verdad, la razón y el hacer de las cosas.
- ↓ **Servicio:** Deseo constante de poder ayudar a sus semejantes o servir de apoyo a quien lo necesite, como parte de su rol y responsabilidad de Servidor Públicos de la entidad, es decir, adoptar una actitud permanente de colaboración hacia los demás
- ↓ **Tolerancia:** Reconocer que todos somos diferentes y aunque no compartimos las mismas opiniones no hay juicios ni culpas, en cambio, hay un espacio de libertad para cada punto de vista, raza, cultura y pensamiento en un espacio de respeto. *"Las diferencias nos enriquecen, el respeto nos une"*.

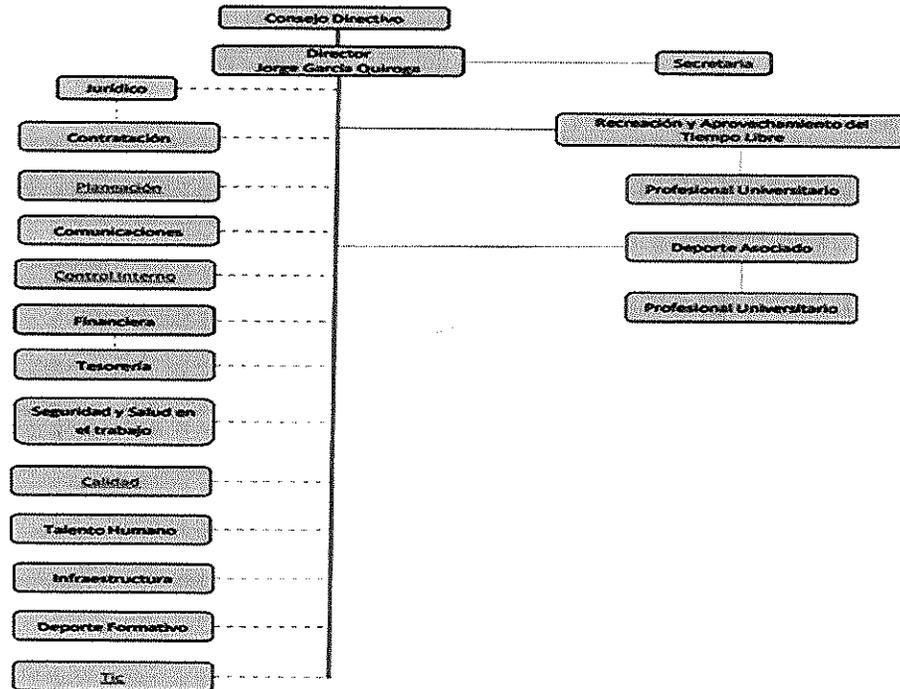
## 2.4. ESTRUCTURA INTERNA

La estructura interna de la Administración del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA se representa gráficamente de la siguiente manera:

 <b>INDERHUILA</b>	<b>FORMATO</b>	<b>CODIGO</b>	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	<b>VERSIÓN</b>	01
		<b>VIGENCIA</b>	OCTUBRE 2020



### Organigrama del INDERHUILA



## 2.5. PLANTA DE PERSONAL

Para el cumplimiento de sus funciones la Administración del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA, posee una planta global, compuesta por cuatro (4) empleos, la cual presenta las siguientes características.

La composición de la planta de personal actual se soporta en los siguientes actos administrativos:

**ACTO ADMINISTRATIVO**

Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva-Sede Administrativa  
 Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 [www.inderhuila.gov.co](http://www.inderhuila.gov.co) - [atenciomusuario@inderhuila.gov.co](mailto:atenciomusuario@inderhuila.gov.co)  
 Neiva-Huila

	<b>FORMATO</b>	CODIGO	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	VERSIÓN	01
		VIGENCIA	OCTUBRE 2020

Decreto No.001-del 1º - 01 - 2020
Res. '001-2001 del 19 de enero - 2001
Res. 031 del 29 de julio del 2002
Res. No.011 del 28 de febrero del 2005

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	NOMBRAMIENTO	NIVEL	ACTO ADMINISTRATIVO	FECHA INGRESO
JORGE GARCÍA QUIROGA	DIRECTOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO	Decreto No.001-del 1º - 01 - 2020	1º - 01 - 2020
ELIZABETH LEAL AVILA	PROF.UNIVERSITARIO	PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL	Res. '001-2001 del 19 de enero - 2001	26 - 01 - 2001
GERARDO PINZÓN ZÚÑIGA	PROF.UNIVERSITARIO	PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL	Res. 031 del 29 de julio del 2002	02 - 08 - 2002
PIEDAD RIVERA HERRERA	SECRETARIA	PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	Res. No.011 del 28 de febrero del 2005	1º - 03 - 2005

Los perfiles y las demás características de estos empleos, se encuentran establecidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA.

### 3. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

Con el fin de realizar un diagnóstico preciso de la gestión estratégica del talento humano, el Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA efectúa el análisis desde tres fuentes de información:

Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva-Sede Administrativa  
 Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 [www.inderhuila.gov.co](http://www.inderhuila.gov.co) - [atencionusuario@inderhuila.gov.co](mailto:atencionusuario@inderhuila.gov.co)  
 Neiva-Huila

	<b>FORMATO</b>	CODIGO	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	VERSIÓN	01
		VIGENCIA	OCTUBRE 2020

### 3.1. Herramienta autodiagnóstico de la dimensión de talento humano de MIPG

Esta herramienta hace referencia a la Matriz de autodiagnóstico diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cual se identifican las rutas que se deben trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema.

Una vez adelantado el autodiagnóstico de las variables que el área de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, se obtuvo una calificación de 50,4 sobre un total de 100, representada gráficamente de la siguiente manera:

*Gráfica Resultados generales autodiagnóstico dimensión Talento Humano - MIPG*



Este resultado permite identificar, que las variables que se deben intervenir de manera prioritaria la ruta de la felicidad, ruta de crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y la ruta de análisis de datos, como se refleja en la siguiente tabla:

*Cuadro No. 4 Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano*

 <b>INDERHUILA</b>	<b>FORMATO</b>	<b>CODIGO</b>	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	<b>VERSIÓN</b>	01
		<b>VIGENCIA</b>	OCTUBRE 2020

 <span style="margin-left: 20px;">modelo integrado de planeación y gestión</span> <div style="float: right; text-align: right;">    </div>			
<b>RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b>			
<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>	<b>49</b>	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>44</b>
La felicidad nos hace productivos		Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>47</b>
		Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>46</b>
		Ruta para generar innovación con pasión	<b>59</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>	<b>50</b>	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>52</b>
Liderando talento		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>54</b>
		Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>49</b>
		Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>44</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>	<b>55</b>	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>56</b>
Al servicio de los ciudadanos		Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>53</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>	<b>45</b>	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>45</b>
La cultura de hacer las cosas bien		Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>46</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>	<b>55</b>	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>55</b>
Conociendo el talento			

### 3.2. Medición de clima organizacional

Los resultados de la medición de clima organizacional efectuada a través del DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL INDERHUILA de la vigencia 2019, ya que en la vigencia 2020 no fue posible la medición ya que cumplíamos órdenes del Gobierno Nacional a causa de la Pandemia COVID -19, denotan el clima organizacional en distintos factores así:

Los factores intralaborales, fueron contestados aleatoriamente por colaboradores y corresponden a 4 dominios que se desarrollan a continuación:

De acuerdo con la información de valoración de riesgo relacionado con el dominio, se tiene que:

	<b>FORMATO</b>			CODIGO	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>			VERSIÓN	01
				VIGENCIA	OCTUBRE 2020

DIMENSIÓN	TIPO DE RIESGO				
	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Características del Liderazgo	2	1			22
Relaciones Sociales en el Trabajo	1		1	11	
Retroalimentación del Desempeño	2			1	4
Relación con los Colaboradores	2	1	1	1	

Dos de las dimensiones puntuaron riesgos alto y muy alto, y las otras dos se mantienen en Sin riesgo.

Las características del liderazgo, se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en riesgo cuando:

- ✦ La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación y asignación del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.
- ✦ El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular la participación de sus colaboradores.
- ✦ El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente y escaso.

Las relaciones sociales en el trabajo se refieren a las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, especialmente en lo referente a:

- ✦ La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral;
- ✦ Las características y la claridad de las interacciones entre compañeros;

El apoyo social que se recibe de los compañeros;  
El trabajo en equipo y la cohesión laboral y comunicativa.

Estas relaciones generan un riesgo cuando:

- ✦ Existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.

 <b>INDERHUILA</b>	<b>FORMATO</b>	<b>CODIGO</b>	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	<b>VERSIÓN</b>	01
		<b>VIGENCIA</b>	OCTUBRE 2020

- ↓ Se da trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de los compañeros.
- ↓ Se presenta nula o limitada posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.
- ↓ Existe dificultad para desarrollar el trabajo en equipo. - El grado de cohesión es escaso o inexistente.

Otros posibles riesgos asociados al manejo y administración del talento humano se citan a continuación:

<b>RIESGO</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CAUSAS</b>	<b>CONSECUENCIAS POTENCIALES</b>
Manipulación inadecuada y extravió de historias laborales	Pérdida, sustracción o alteración de documentos de las historias laborales.	Falta de control en la custodia de los documentos, falta de seguridad para la custodia de los documentos.  Desconocimientos de la importancia de la custodia de la información laboral.	Sanciones judiciales o penales.  Investigaciones administrativas disciplinarias.
Pagos realizados que no corresponden a los valores reales que se deben pagar (pagos por menor o mayor valor)	Es inaceptable porque puede afectar la economía institucional, además de constituir un detrimento patrimonial.  Datos inexactos afectando el pago en mayor o menor valor	No verificar las novedades de nómina.  No llevar en orden las novedades de nómina o no realizar los correspondientes registros.  No aplican controles de manera aleatoria o selectiva.  Desconocimiento de las normas que reglamentan la liquidación de cada concepto salarial o prestacional, fallas en el sistema.	Detrimento patrimonial.  Sanciones judiciales o penales.  Investigaciones administrativas, disciplinarias y fiscales.



Personal desmotivado, de bajo desempeño laboral y sentido de pertenencia.	Es INACEPTABLE, afecta el clima organizacional.  Obstaculiza la ejecución de los procesos.  Se genera resistencia al cambio.	Que no se elabore el Plan Institucional de Capacitación PIC.  Que los funcionarios no asistan a las capacitaciones programadas.  Que los temas propuestos no apunten a la solución de problemas.	Detrimiento patrimonial.  Sanciones judiciales o penales.  Investigaciones administrativas, disciplinarias y fiscales.
---	--	--	--

Es necesario intervenir estas dimensiones partiendo de la identificación de las causas por las cuales los colaboradores tienen esta percepción, para llegar a realizar la modificación necesaria y así garantizar que el riesgo disminuya.

## 4. ELABORACIÓN DEL PLAN

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila – INDERHUILA, se plantea con base en el ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro. Este plan se orienta a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en la evaluación de Clima Organizacional, a través de la implementación de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia. Dentro del Plan, se establecieron como punto de partida cada una de las dimensiones establecidas en MIPG, las cuales se trabajarán con una o varias actividades en cada uno de los planes señalados anteriormente, así:

**Cuadro No. 6 Plan de Acción para la Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH**

RUTA	VARIABLES	ACTIVIDADES / ACCIONES	PROCESO
------	-----------	------------------------	---------



COMUNICADO

<p>RUTA DE LA FELICIDAD</p> <p>La felicidad nos hace productivos</p>	<p>- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.</li> <li>- Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.</li> <li>- Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones del INDERHUILA.</li> </ul>	<p>SGSST</p>
	<p>- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos deportivos, actividades que fomenten la integración y el bienestar.</li> <li>- Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.</li> <li>- Actualizar el Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienestar / SGSST</li> <li>- Bienestar</li> <li>- Vinculación</li> </ul>
	<p>- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ajustar la estrategia de salario emocional y divulgación de la misma.</li> <li>- Programar ejercicios dirigidos actividad física.</li> <li>- Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.</li> <li>- Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienestar</li> <li>- Bienestar /SGSST</li> <li>- SGSST</li> <li>- BienestaR</li> </ul>
	<p>- Ruta para generar innovación con pasión</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la ARL</li> <li>- Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad. - Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC 2020.</li> <li>- Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o Programa Estado Joven</li> <li>- Analizar la información trimestral acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienestar.</li> <li>- Bienestar.</li> <li>- PIC</li> <li>- Pasantes</li> <li>- Retiro</li> </ul>



COMUNICADO

UTA DEL CRECIMIENTO  Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	-Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación -Implementar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño -Promover la construcción de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación de 85 puntos o menos.	-PIC  -EDL  -EDL
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	-Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad y desarrollar propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción. - Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma -Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional e incluirlas en el PIC. -Promover actividades para la conmemoración del Día del Servidor Público -Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	-PIC  -PIC  -PIC  -Bienestar  -Retiro
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	-Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad. -Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con Integración cultural y Buen Gobierno e incluirlas en el PIC.	-Bienestar  -PIC



		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de los empleos de la planta de personal del INDERHUILA</li> <li>-Coordinar actividades semestrales para Pre pensionados con la Caja de Compensación.</li> <li>-Generar conjuntamente con la Caja de Compensación y la ARL, una estrategia a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o en finalización de la planta temporal.</li> <li>-Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.</li> <li>-Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: Planificación, desarrollo territorial y nacional, Relevancia internacional, Contratación Pública, Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información.</li> <li>-Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.</li> <li>-Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Función Pública.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vinculación</li> <li>-Bienestar</li> <li>- Retiro Bienestar –</li> <li>-EDL</li> <li>-PIC</li> <li>-PIC</li> <li>-Retiro</li> </ul>
<p>RUTA DEL SERVICIO</p> <p>Al servicio de los ciudadanos</p>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.</li> </ul>	<p>Talento Humano</p>
	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar		



RUTA	VARIABLES	ACTIVIDADES / ACCIONES	PROCESO
RUTA DE LA CALIDAD  La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<ul style="list-style-type: none"><li>- Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.</li><li>- Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nomina</li><li>- Talento Humano</li></ul>
	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<ul style="list-style-type: none"><li>- Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.</li><li>- Expedir y apropiar mediante acto administrativo del sistema propio de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión</li><li>- Promover la conformación de Comisión de Personal.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Vinculación y permanencia</li><li>- EDL</li><li>- Comités</li></ul>
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS  Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<ul style="list-style-type: none"><li>- Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano</li><li>- Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina.</li><li>- Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.</li><li>- Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- SIGEP</li><li>- Vinculación y Nomina</li><li>- Vinculación</li><li>- Talento Humano</li></ul>

## 4.1. Líneas Estrategias de Talento Humano 2020

Para el desarrollo del Plan Estratégico de Gestión Humana del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA se definieron como líneas estratégicas las que a continuación se relacionan:

### 4.1.1. Estrategia de Vinculación

Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva-Sede Administrativa  
Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 [www.inderhuila.gov.co](http://www.inderhuila.gov.co) - [atencionusuario@inderhuila.gov.co](mailto:atencionusuario@inderhuila.gov.co)  
Neiva-Huila

 <b>INDERHUILA</b>	<b>FORMATO</b>	<b>CODIGO</b>	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	<b>VERSIÓN</b>	01
		<b>VIGENCIA</b>	OCTUBRE 2020

El INDERHUILA, bajo la directriz del Departamento del Huila – Gobernación del Huila, procederá a vincular a las personas con un instrumento de planificación para la estrategia:

- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos: Este Plan tiene como propósito establecer las necesidades de personal de cada uno de los procesos o áreas del INDERHUILA, en cantidad y calidad, para poder garantizar la continuidad en la prestación del servicio, así como determinar el impacto financiero que conllevaría la implementación de dichas necesidades, y así determinar la disponibilidad presupuestal.

#### **4.1.2. Estrategia de Programa de Bienestar Laboral y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El INDERHUILA, establecerá e implementará el plan de trabajo anual como instrumento de planificación y desarrollo de las condiciones de trabajo, para mantener y mejorar la salud de los trabajadores, así como su capacidad de trabajo y reducir los accidentes y las enfermedades profesionales.

El plan de trabajo anual resultará de un proceso de concertación de carácter dinámico, y se constituye en una opción práctica para desarrollar los programas y planes de seguridad y salud en el trabajo, que adicionalmente, permite realizar seguimiento a la ejecución y facilita el proceso de evaluación y ajustes.

Los principios de la política de prevención en el entorno laboral se resumen en:

- Evitar riesgos
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar
- Luchar contra los riesgos en su origen
- Adaptar el trabajo a los trabajadores
- Adaptar el trabajo al progreso técnico
- Desarrollar una política de prevención basada en la organización del trabajo, en las condiciones laborales, en las relaciones sociales, en el impacto de los factores relacionados con el entorno laboral
- Dar prioridad a las medidas de protección colectivas sobre las individuales
- Formar a los trabajadores

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones del trabajo y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar

*Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva-Sede Administrativa*  
 Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 [www.inderhuila.gov.co](http://www.inderhuila.gov.co) - [atencionusuario@inderhuila.gov.co](mailto:atencionusuario@inderhuila.gov.co)  
 Neiva-Huila

 <b>INDERHUILA</b>	<b>FORMATO</b>	<b>CODIGO</b>	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	<b>VERSIÓN</b>	01
		<b>VIGENCIA</b>	OCTUBRE 2020

de trabajo, es importante el compromiso del nivel gerencial, la participación y consulta de todos los servidores públicos independiente de su forma de contratación. La ejecución del SG-SST, 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.

Los objetivos primordiales de esta estrategia son:

- Mantener la capacidad de trabajo
  - Prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
  - Prevenir trastornos musculoesqueléticos.
  - Conseguir bienestar mental en el trabajo.
  - Promocionar las capacidades de los trabajadores para hacer frente al trabajo.
  - Tener control sobre el propio trabajo.
- 
- Los horarios flexibles son una de las principales políticas de las áreas de Gestión Humana que fomentan y facilitan la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.

Por otro lado, el Programa de Bienestar Social busca responder las necesidades y expectativas de los funcionarios del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila – INDERHUILA, identificadas a través de la realización de un diagnóstico, en cumplimiento a las estrategias planteadas por la Administración, propuestos en el Plan de Desarrollo Departamental vigente.

Por lo anterior el área de Talento Humano del INDERHUILA, realizará actividades de mejoramiento continuo con el fin de prever, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad del servidor público.

Se realizará énfasis en las actividades que permitirán incrementar la calificación en cada una de las dimensiones de MIPG así:

### **NIVEL ESTRATÉGICO**

#### **Componentes:**

*Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva-Sede Administrativa  
 Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 [www.inderhuila.gov.co](http://www.inderhuila.gov.co) - [atencionusuario@inderhuila.gov.co](mailto:atencionusuario@inderhuila.gov.co)  
 Neiva-Huila*

 <b>INDERHUILA</b>	<b>FORMATO</b>	<b>CODIGO</b>	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	<b>VERSIÓN</b>	01
		<b>VIGENCIA</b>	OCTUBRE 2020

- **Orientación organizacional:**
  - Es importante generar estrategias para mejorar el reconocimiento del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila – INDERHUILA a nivel nacional.
  - Se deben adelantar acciones que mejoren la percepción de los funcionarios sobre la vivencia de los valores institucionales.
  
- **Imagen corporativa:**
  - Se debe fortalecer el sentido de pertenencia de los servidores públicos con el Instituto, para que se sientan orgullosos de trabajar en ella, apoyando igualmente los procedimientos que generen la estabilidad laboral.
  
- **Clientes externos (usuarios y/o grupos de valor):**
  - Le corresponde al Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila – INDERHUILA asegurar que existan procesos y procedimientos que tengan prioridad en los usuarios.
  - El Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila – INDERHUILA, debería adelantar acciones que permitan que la percepción de buen servicio y la atención a los usuarios sea alta y positiva.
  
- **Comunicación estratégica:**
  - Promover a nivel interno las ventajas de la comunicación, como herramienta de trabajo que facilita el fluir de la información y que relaciona las necesidades e intereses de los funcionarios con la Entidad.
  - Simplificación de procesos.
  - Desarrollar estrategias de reconocimiento de servidores públicos.

### **NIVEL PROCESOS**

*Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva-Sede Administrativa*  
 Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 [www.inderhuila.gov.co](http://www.inderhuila.gov.co) - [atencionusuario@inderhuila.gov.co](mailto:atencionusuario@inderhuila.gov.co)  
 Neiva-Huila

	<b>FORMATO</b>	<b>CODIGO</b>	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	<b>VERSIÓN</b>	01
		<b>VIGENCIA</b>	OCTUBRE 2020

### Componentes:

- Condiciones de trabajo:
  - La Entidad debe procurar por mejorar el entorno físico en el cual los servidores públicos desempeñan sus labores y las herramientas que les brinda para la realización de su trabajo, enfatizando en los accidentes de trabajo.
  - Sensibilización y concientización en el manejo integrado de gestión.
  - Realizar la inducción al personal nuevo en el puesto de trabajo.
  - Adelantar acciones de promoción de ambiente sano y seguro.
  
- Desarrollo y competitividad:
  - Es necesario contar con una forma clara, justa y eficiente de administrar los procesos asociados al desarrollo de los diferentes actores del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila – INDERHUILA.
  - Desarrollo del programa de incentivos con la participación de todo el personal.

### NIVEL CAPITAL SOCIAL

### Componentes:

- Relaciones de equipo:
  - Se debe procurar porque las relaciones humanas que se establezcan entre los diferentes niveles de la organización contemplen, de manera favorable, la comunicación, integración, emocionalidad y el reconocimiento.
  
- Profesionalismo:
  - El Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila – INDERHUILA, debe adelantar acciones que fortalezcan en los funcionarios sus habilidades y conocimientos para la realización de sus labores.

*Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva-Sede Administrativa*  
 Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 [www.inderhuila.gov.co](http://www.inderhuila.gov.co) - [atencionusuario@inderhuila.gov.co](mailto:atencionusuario@inderhuila.gov.co)  
 Neiva-Huila

 <b>INDERHUILA</b>	<b>FORMATO</b>	<b>CODIGO</b>	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	<b>VERSIÓN</b>	01
		<b>VIGENCIA</b>	OCTUBRE 2020

- Desarrollar estrategias de trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones etc.
- Equilibrio familia – trabajo:
  - Contribuir como Entidad a promover un equilibrio entre el trabajador y su familia.

Las actividades propuestas en el presente Plan apuntan a la mejora de estos resultados; sin dejar de lado que mediante acciones de formación y capacitación, incluidas en el PIC, se fortalecerán también algunos aspectos.

Es de anotar, que para la vigencia 2021 se realizará nuevamente la medición del clima laboral de los servidores, esto teniendo en cuenta que durante el año 2020, ingresó personal nuevo a la entidad por lo que no fue posible realizar medición, teniendo en cuenta que aún no presentan antigüedad en la entidad.

✓

#### **4.1.3. Plan de Incentivos**

El INDERHUILA a fin de planificar las estrategias relacionadas con la capacitación, incentivos y bienestar social, previamente efectuará una encuesta que determine y visibilice una serie de necesidades y expectativas en cada una de las estrategias incluido el plan de Incentivos de los funcionarios del INDERHUILA, identificadas a través de la realización de un diagnóstico, en cumplimiento a las estrategias planteadas por la Administración, propuestos en el Plan de Desarrollo Departamental vigente.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, a través del plan de incentivos se brindará el reconocimiento del desempeño a todos los servidores de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, y asistencial, en niveles de excelencia, estos pueden organizarse en incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

#### **4.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación**

*Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva-Sede Administrativa*  
 Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 [www.inderhuila.gov.co](http://www.inderhuila.gov.co) - [atencionusuario@inderhuila.gov.co](mailto:atencionusuario@inderhuila.gov.co)  
 Neiva-Huila

	<b>FORMATO</b>	CODIGO	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	VERSIÓN	01
		VIGENCIA	OCTUBRE 2020

El Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones para la formación de los servidores públicos, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilitará el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad.

Por tanto, el plan de capacitación estará concebido por el INDERHUILA, como una política institucional, mediante la cual se busca direccionar los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos, orientada a fortalecer, y potenciar las habilidades y destrezas, los valores y actitudes de los servidores, para mejorar los niveles de competencia laboral, crecimiento y desarrollo personal y grupal, lo cual contribuya al mejoramiento del desempeño del funcionario y al logro de los objetivos institucionales y la cultura organizacional.

#### **4.1.5. Estrategia de Gestión de la información**

En esta línea se buscará analizar la información de los diferentes procedimientos de Gestión Humana, que permiten tener un control sobre la planta de cargos, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores; suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área de Gestión Humana del INDERHUILA, a las demás dependencias que lo requieran, con el objetivo de mejorar la calidad de la información.

#### **4.1.7. Estrategia en el Procedimiento de Retiro**

Busca identificar y analizar de las causas de retiro de los Servidores del INDERHUILA.

### **4.2. Plan de Acción de la Matriz de GETH**

De acuerdo con el autodiagnóstico efectuado por el INDERHUILA sobre el avance relacionado con la dimensión de talento humano del modelo integrado de planeación y gestión, se efectuó la priorización y elaboración del plan de acción, utilizando la metodología planteada por la Función Pública, así:

*Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva-Sede Administrativa  
Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 [www.inderhuila.gov.co](http://www.inderhuila.gov.co) - [atencionusuario@inderhuila.gov.co](mailto:atencionusuario@inderhuila.gov.co)  
Neiva-Huila*



FORMATO

CODIGO

PE-GDP-F01

COMUNICADO

VERSIÓN

01

VIGENCIA

OCTUBRE 2020



modelo integrado de planeación y gestión



FORMATO DE EVALUACIÓN DE OPORTUNIDADES (DETALLADO) PLANES

Ejemplo		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje <b>RUTA DE LA CALIDAD</b> (La cifra de 1 muestra los puntajes)	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Medidas a implementar (dentro del plazo de implementación)	Evaluación de la efectividad de las acciones implementadas
2	Selecciona en la hoja "Resultados" las Subáreas en las que haya obtenidos puntajes más bajos. Subáreas con menores puntajes (resultado de 0) Ruta para generar rutas de trabajo basadas en "Hacer siempre las cosas bien". Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento. Ruta para implementar iniciativas basadas en salario emocional.	Evaluación de desempeño	IMPLEMENTAR UN METODO PROPIO DE EVALUACIÓN DENTRO DE LA INSTITUCIÓN CON EL FIN DE RESTAURAR PLANES DE MEJORAMIENTO INDIVIDUALES QUE PUEDA CONTRIBUIR CON EL FORTALECIMIENTO INTEGRAL DEL SERVIDOR Y DE LA INSTITUCIÓN QUE VAYA EN LÍNEA CON EL CODIGO DE INTEGRIDAD POSTERIORVAMENTE PODRÁ EJECUTAR LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE ACUERDO CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE PARA LLENAR LOS REGISTROS NECESARIOS.	ENTRE ENERO Y FEBRERO DE 2021	
3	Identifique en la hoja "Rutas de Trabajo" alternativas en las que puntaje anterior	Diagnóstico de necesidades de capacitación realizadas por Talento Humano	REPROGRAMAR LAS CAPACITACIONES SELECCIONADAS POR LOS SERVIDORES Y QUE SE ENCUENTRAN REGISTRADAS EN EL GESTH. REALIZAR UN NUEVO ESTUDIO DE NECESIDAD DE CAPACITACIONES.	REPROGRAMARLAS DURANTE EL MES DE DICIEMBRE DE 2020 PARA LLEVARLAS A CABO EL PRIMER SEMESTRE DE 2021	
4	En la hoja "Rutas de Trabajo" que las tres subáreas seleccionadas en el paso anterior para analizar las variables que impactan en los puntajes, e identifiquen las variables que son comunes.	Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los generales públicas	RECOLECTAR INFORMACIÓN EVALUAR EL POSH Y PIC PARA DEFINIR JUNTO CON LOS SERVIDORES Y EL DIRECTOR LAS NECESIDADES DE CADA ANEA DE LA INSTITUCIÓN E IR IMPLEMENTANDO LAS SOLUCIONES QUE SURJAN DEL ESTUDIO.	DE NOVIEMBRE A DICIEMBRE DE 2020	
5	De las variables seleccionadas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable hacer mejoras en corto plazo. Inmóvil en la columna 5 "Variables resultantes".	Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	REVISAR DENTRO DEL SGGST LAS ACTIVIDADES QUE SE HAN EJECUTADO, LAS QUE ESTAN PENDIENTES Y LAS QUE SURJAN DENTRO DE LA EVALUACIÓN QUE REALICE LA LIA ENCARGADO DEL AREA.	OCTUBRE - NOVIEMBRE DE 2020	
6	Dicha afortunada de mejoras en las condiciones identificadas (Caja de Salud) si es necesario, solicitar apoyo de la Dirección de Empleo Público (DEP).	Provisión de empleos	RECOLECTAR INFORMACIÓN, NECESIDAD Y DE ARRULLO DE PROVISIÓN DE EMPLEO MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.	PROCESO CNSC	
7	De las alternativas de mejora, identifique las que va a implementar y en qué plazo las va a realizar. Si es necesario, solicitar apoyo de DEP.				
8	Evaluación de la efectividad de las acciones implementadas. El tiempo se mide de acuerdo de la implementación de las acciones.				
9	Realice la hoja de autoevaluación y establece el nivel de mejoramiento deseado.				

ELIZABETH LEAL A.

*Anny Vargas*  
ANNY VARGAS

Con la implementación de estas acciones se pretende mejorar la gestión del talento humano del INDERHUILA, contribuyendo a la creación de valor público, lo cual permitiría pasar de una calificación del 50,4% a un porcentaje más alto.

 <b>INDERHUILA</b>	<b>FORMATO</b>	<b>CODIGO</b>	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	<b>VERSIÓN</b>	01
		<b>VIGENCIA</b>	OCTUBRE 2020

## 5. EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Gestión Humana del INDERHUILA se realizará a través de los indicadores diseñados para cada uno de los planes operativos enunciados en el presente documento.

Adicionalmente, se llevarán a cabo las siguientes actividades para dar cuenta del avance del Plan Estratégico:

- ✚ Informes semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones del área.
- ✚ FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).
- ✚ Autodiagnóstico de gestión “Política Gestión Estratégica del Talento Humano”

## 6. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

*“En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.” (Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, 2017)*

Para el INDERHUILA es fundamental contar con servidores públicos que desarrollen y cumplan unos comportamientos, en términos de hábitos, aptitudes, percepciones, eficiencia, productividad e inclusión, entre otros, que enaltezcan el servicio público y que contribuyan a la construcción de capital social y a la generación de confianza de la ciudadanía en la administración departamental.

En este sentido la entidad adoptará el Código de Integridad que será la guía de comportamiento para todos los servidores públicos de la administración del INDERHUILA.

	<b>FORMATO</b>		CODIGO	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>		VERSIÓN	01
			VIGENCIA	OCTUBRE 2020

## Referencias bibliográficas

---

Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, (2017). Manual Operativo Sistema de Gestión. Bogotá.

Departamento Administrativo de la Función Pública, (2018). Marco General Sistema de Gestión MIPG. Versión 2. Bogotá: Función Pública.

Departamento Administrativo de la Función Pública, (2017). Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano. Bogotá: Función Pública.

Ley 1753/15. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país". Gestor Normativo Función Pública. Bogotá, 09 de junio de 2015, pp. 7. Recuperado el 15 de junio de 2019 de:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61933>

**JORGE GARCIA QUIROGA**  
 Director

Proyecto: LINA JOHANNA TORRES MOSQUERA

*Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva-Sede Administrativa  
 Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 [www.inderhuila.gov.co](http://www.inderhuila.gov.co) - [atencionusuario@inderhuila.gov.co](mailto:atencionusuario@inderhuila.gov.co)  
 Neiva-Huila*