

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 1 de 37

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA, LA RECREACIÓN Y APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE DEL HUILA - INDERHUILA**

**Enero de 2023**

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

**Proceso: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**



 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 2 de 37

## TABLA DE CONTENIDO

### Introducción

- 1. Contexto estratégico institucional**
  - 1.1 Misión**
  - 1.2 Visión**
  - 1.3 Objetivos institucionales**
- 2. Desarrollo Estrategias del Talento Humano**
  - 2.1 Marco general del plan**
    - 2.1.1 Alcance**
    - 2.1.2 Marco conceptual**
    - 2.1.3 Marco legal**
  - 2.2 Objetivos**
  - 2.3 Diagnóstico de la Política del Talento Humano**
  - 2.4 Resultados medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG**
  - 2.5 Otros aspectos – Valores Institucionales**
  - 2.6 Estructura Interna**
  - 2.7 Planta de personal**
  - 2.8 Medición del clima organizacional**
  - 2.9 Elaboración del plan**
    - 2.9.1 Líneas estratégicas del Talento Humano 2023**
      - 2.9.1.1 Estrategia de vinculación**
      - 2.9.1.2 Estrategia del programa de bienestar e incentivos**
      - 2.9.1.3 Estrategia plan de seguridad y salud en el trabajo**
      - 2.9.1.4 Estrategia plan institucional de capacitación**
      - 2.9.1.5 Estrategia Evaluación del Desempeño**
      - 2.9.1.6 Estrategia en el procedimiento de retiro**
  - 2.10 Plan de acción de la matriz GETH**
  - 2.11 Monitoreo y seguimiento del SIGEP**
  - 2.12 Evaluación del plan**
  - 2.13 Política de integridad**
- 3. CONCLUSIONES**
- 4. Formulación del Plan de Acción de la Estrategia (formato código DIH-CDEP-P01-F01)**

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Firma			
Nombre	<b>MARTHA LILIANA RODRIGUEZ CASTAÑEDA</b>	<b>ELIZABETH LEAL AVILA</b>	<b>JORGE GARCIA QUIROGA</b>
Cargo	Líder Mejora Continua (MIPG)	Profesional Universitario	Director Inderhuila

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 3 de 37

## Introducción

El Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila – INDERHUILA, está encaminada a garantizar a su ciudadanía un desarrollo social y productivo que permita la calidad de vida para sus habitantes. Para lograr este propósito el principal activo con el que cuenta 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 (PETH), orientado a optimizar el proceso del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), a potencializar sus capacidades y 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 Integralidad.

De igual forma, para la construcción del presente Plan se observaron los atributos de calidad que establece MIPG en la dimensión precitada, las cuales están encaminadas a la vinculación mediante el mérito y de acuerdo con la naturaleza de los empleos y a la normativa vigente, a la gestión del talento humano de acuerdo con las prioridades fijadas en el direccionamiento estratégico y planeación del Inderhuila, a unos servidores públicos conocedores del Plan Departamental de Desarrollo, las políticas institucionales, el direccionamiento estratégico, los procesos y de su rol dentro del Instituto, un talento humano fortalecido en sus conocimientos y competencias y comprometido a llevar a cabo sus funciones con valores, en busca de la mejora y la excelencia del servicio, bajo condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preserven su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados, con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados, preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 4 de 37

## 1. Contexto estratégico institucional

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 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 será la carta de navegación, así como contar con otra serie de información que permita efectuar una gestión que realmente genere valor.

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022	Página 5 de 37	

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código:</b> DIH-CGTH- MAP02- E02
	<b>ANÁLISIS DEL CONTEXTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN</b>	<b>Versión:</b> 1 <b>Página 1 de 1</b>
<b>Fecha de aprobación:</b> 21/04/2022		
<b>Nombre del proceso</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
<b>Objetivo del proceso</b>	FORMULAR Y EJECUTAR POLÍTICAS Y PROGRAMAS DEL TALENTO HUMANO QUE PROPENDAN POR EL BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS DEL INDERHUILA, PARA MEJORAR EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DENTRO DE LOS LINEAMIENTOS Y OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN.	
<b>Alcance del proceso</b>	El proceso inicia con la verificación de los requisitos para la incorporación del Talento Humano requerido en el INDERHUILA y termina con la ejecución de actividades que aporten a la satisfacción de las necesidades de funcionarios y contratistas.	
Para administrar los riesgos de gestión, corrupción y de seguridad digital, se debe analizar el contexto particular al que se enfrentan los procesos ante los 3 tipos de riesgos (de gestión, corrupción y seguridad digital), conforme a la misionalidad; para ello, es necesario definir los parámetros internos y externos que se han de tomar en consideración para la administración del riesgo (NTC ISO31000, Numeral 2.3), estableciendo el contexto interno y externo de la entidad, además del contexto del proceso y sus activos de seguridad digital.		
<b>Debilidades</b>	Falta de talento humano para las responsabilidades del proceso y el tamaño de la entidad	
	Falta de colaboración y oportunidad entre las áreas, cuando se requiere información acerca de temas de su competencia	
	Incumplimiento en la ejecución del 100% de los planes de acción del proceso por deficiencia en la Planeación institucional y falta de recursos.	
	Falta de interés de los funcionarios y contratistas en participar en los programas de capacitación	
	Falta de apoyo de la entidad aseguradora de riesgos laborales para el fortalecimiento y prevención de los riesgos laborales	
<b>Contexto Interno</b>	<b>Fortalezas</b>	Espacio insuficiente para la interacción del proceso (TH y SGSST)
		Profesional de Talento Humano con conocimiento de los procesos de la entidad y sus necesidades
		Talento humano con experiencia y compromiso para el desarrollo de las funciones.
		Procesos documentados en el Sistema Integrado de Gestión
		Compromiso del personal asignado al proceso
		Retroalimentación entre la Dirección y el personal contratado
<b>Contexto Externo</b>	<b>Oportunidades</b>	El compromiso de la dirección para el apoyo al SGSST
		Adopción e implementación de buenas prácticas para el proceso, a partir de las experiencias de otras entidades
		Legislación y lineamientos de orden nacional para el fortalecimiento del proceso
		Alta oferta institucional en materia de capacitación
		No cumplimiento a la normatividad establecida a nivel nacional
		Interrupción de las actividades de procesos por la falta de transferencia de información
		Resistencia al cambio
Carencia de recursos para la ejecución del proceso		
<b>Diseño del proceso</b> <b>Interacción con otros procesos</b>	Claridad en el diseño y alcance descrito en el proceso	
	Transversalidad con todos los procesos de la entidad	

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 6 de 37

Contexto del proceso	Transversalidad	Con todos los procesos de la entidad
	Procedimientos asociados	Pertinencia con todos los procedimientos y documentos asociados al proceso
	Responsable	Dueño de proceso y profesional especializado asignado
	Comunicación entre los procesos	Falta de oportunidad entre algunos procesos
	Activos de seguridad digital del proceso	Ausencia de activos de seguridad digital
	Plazo	Incumplimiento de los plazos establecidos para la implementación de las acciones de mejora continua en los procesos

De acuerdo al estudio y análisis anterior, identifique:

Factores claves de éxito en el proceso	Oportunidad en la prestación del servicio
	Seguridad de la información (confidencialidad, integridad y disponibilidad)
	Profesional idóneo para la prestación del servicio
	Capacitación continua al talento humano de la entidad frente a los diferentes temas relacionados con la misión institucional, a través del desarrollo del plan de acción
	Respuesta oportuna a los requerimientos de los clientes externos e internos
	Apoyo técnico para el fortalecimiento y sostenibilidad del proceso
Oportunidades que tiene el proceso	Legislación y lineamientos de orden nacional para el fortalecimiento de la gestión del Talento Humano
	Adopción e implementación de buenas prácticas en Gestión del Talento Humano a partir de las experiencias de otras entidades
	Procesos documentados en el Sistema Integrado de Gestión
¿Qué podrá potenciar el cumplimiento del objetivo, meta y plazo asociado al proceso?	Documentación pertinente y publicada del SGSST
	CERTIFICACIÓN ISO 9001:2015
	Capacitaciones de la ESAP, ARL, Función Pública ofrecidas de manera gratuita

## 1.1 Misión

**EI INDERHUILA**, tiene como misión generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en los 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, apoyando la construcción y adecuación de escenarios deportivos y recreativos para el mejoramiento de la calidad de vida de los Huilenses.

## 1.2 Visión

**EI INDERHUILA**, con VISION orientada hacia el año 2025, será un Ente Deportivo líder a nivel nacional con innovación y aplicación de ciencia y tecnología en los procesos contribuyendo a la formación de Huilenses más sanos, activos y competitivos.

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 7 de 37

### 1.3 Objetivos institucionales (Alineados al Plan)

INDERHUILA tiene por objeto, adoptar para el Departamento las políticas, planes y programas que, en materia de deporte, educación Física, recreación y aprovechamiento del tiempo libre, emite el MINISTERIO DEL DEPORTE, el Gobierno Nacional y el Departamento. En cumplimiento de este objeto promoverá:

1. 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.
2. Generar condiciones para la formación integral de los deportistas.
3. Promover y desarrollar programas y proyectos a través de organizaciones deportivas, recreativas, civiles, educativas y culturales.

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 8 de 37

## 2. Desarrollo Estrategias del Talento Humano

### 2.1 Marco general del plan

#### 2.1.1 Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA, aplica para todos los servidores públicos de carrera, de planta temporal, provisionales; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad vigente establecida, en todo el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

#### 2.1.2 Marco conceptual

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.

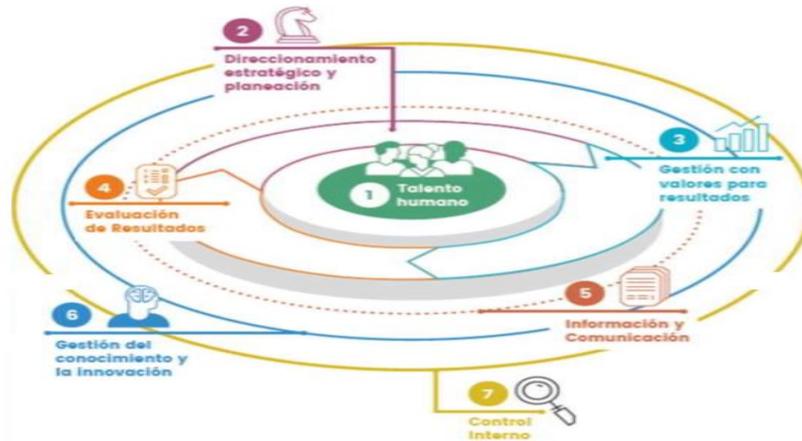
El cual, a su vez, se fundamenta en el concepto de valor público, que hace referencia a los resultados que un Estado debe alcanzar para poder dar respuesta a las necesidades o demandas de la sociedad, los cuales son el resultado de las acciones gubernamentales, las actividades y productos entregados 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 diecinueve (19) políticas de gestión y desempeño. 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.

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 9 de 37

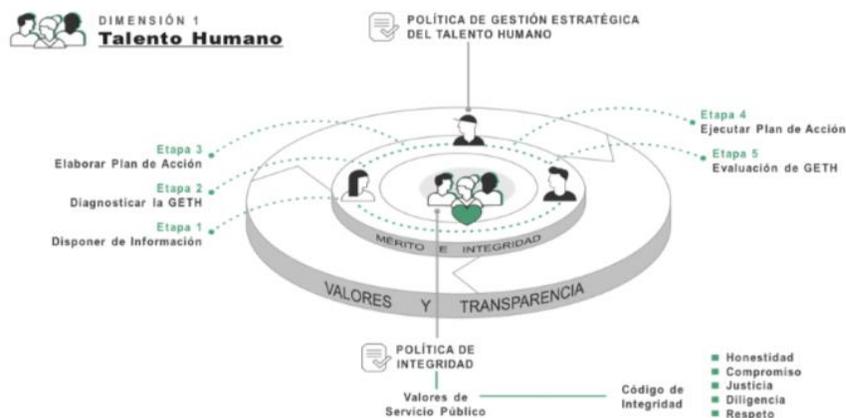
**Gráfica No.1 Operación de MIPG**



**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**



 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 10 de 37

**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 integralidad, 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*

Dado 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 - MIPG, 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.

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, empoderados, comprometidos y motivados, que redunde en una mejor calidad en la prestación del servicio y en la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos.

### 2.1.3 Marco legal

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 ajusta a la normatividad que rige para las entidades de la rama ejecutiva

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	
		Página 11 de 37

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>
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>
Decreto 785 del 17 de marzo de 2005	<i>"por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004."</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>
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>



**SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG**

**CÓDIGO:** DIH-CMC- PLAN

**VERSIÓN:** 1

Fecha de Aprobación:  
14/03/2022

**PLAN INSTITUCIONAL**

Página 12 de 37

<b>Normatividad</b>	<b>Descripción</b>
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 – Versión 3. diciembre 2019.</i>
Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)	<i>Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano. Función Pública. 2018</i>
Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano.	<i>Documento de política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano. Julio de 2018</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>
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>
Acuerdo N° CNSC - 2018100006176 del 2019	Acuerdo N° CNSC - 2018100006176 del 2019 Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba
Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño MIPG	<i>Plan institucional de capacitación, aprobado</i>
Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño MIPG	<i>Plan institucional de bienestar e incentivos, aprobado</i>
Acta Comité Institucional de Gestión y Desempeño MIPG	<i>Plan anual de Trabajo SG-SST, aprobado</i>

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		

## 2.2 Objetivos

Dirigir y adelantar la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas, proyectos y/o estrategias institucionales de Gestión del Talento Humano en términos constitucionales y legales, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento institucional.

### 2.2.1 Objetivos Específicos

-  Fortalecer la cultura y el manejo de los riesgos laborales de la entidad, a través de la prevención.
-  Vincular personal competente y con la formación académica necesaria para el logro de los objetivos institucionales.
-  Fortalecer los conocimientos, capacidades y aptitudes de los servidores públicos, a través de capacitaciones.
-  Fortalecer la cultura y el clima organizacional del Instituto, así como 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 los conocimientos, capacidades y aptitudes de los servidores públicos, a través de planes de capacitación.

## 2.3 Diagnóstico de la Política del Talento Humano

Una vez realizado el autodiagnóstico para la Política Gestión Estratégica del Talento Humano, que se representa en las siguientes gráficas con un parámetro de calificación de cero (0) a cien (100) puntos, diagnóstico que obtuvo un resultado de 60.5; en el cual se evaluó los componentes, planeación, ingreso, desarrollo y retiro.

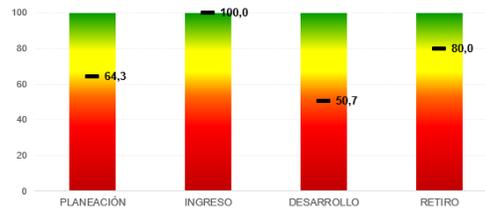


RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

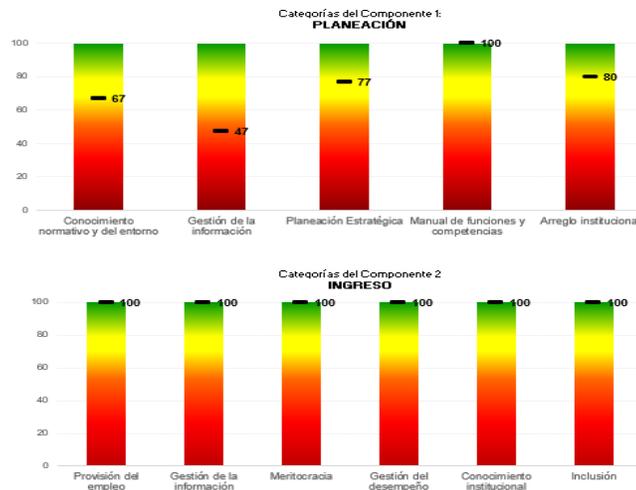
1. Calificación total:

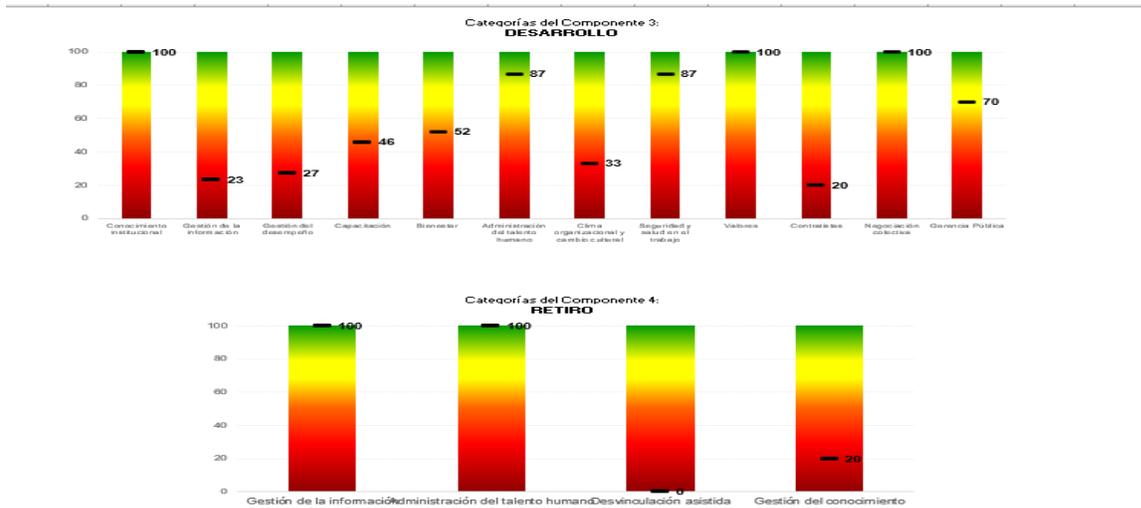


2. Calificación por componentes:



3. Calificación por categorías:





RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	<b>49</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>44</b>
		- 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>45</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>59</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	<b>50</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>52</b>
		- 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>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	<b>55</b>	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>44</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>56</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>45</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>53</b>
		- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>45</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	<b>55</b>	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>46</b>
		- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>55</b>

Por lo anterior, se puede observar que el componente 3 “Desarrollo” obtuvo una calificación de 50.7%, siendo la más baja frente a los componentes “Planeación” con 64,3, “Ingreso” con 100 y retiro con 80, y dentro de sus categorías la que obtuvo el menor puntaje fue “Contratistas” con 20, “Gestión de la información” con 23 y “Gestión del desempeño” con 27 puntos, por lo que se hace necesario implementar acciones tendientes al logro de los objetivos de la presente dimensión de MIPG y generar valor público.

## 2.4 Resultados medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión “MIPG”, concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

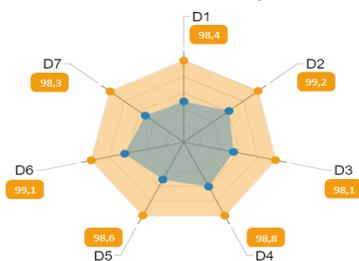
El Talento Humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- ✓ Gestión Estratégica del Talento Humano
- ✓ Integridad

### II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño

● Valor máximo de referencia ● Puntaje consultado



Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	49,2	98,4
D2: Direccionamiento y Planeación	60,3	99,2
D3: Gestión para Resultados	53,2	98,1
D4: Evaluación de Resultados	59,8	98,8
D5: Información y Comunicación	50,2	98,6
D6: Gestión del conocimiento	63,2	99,1
D7: Control Interno	51,3	98,3

Nota: Para el filtro o consulta de una sola entidad, el máximo corresponden al puntaje máximo obtenido por entidades del grupo par al que pertenece la entidad objeto de consulta. Para los demás filtros, estos valores corresponden al puntaje máximo del total de entidades del orden territorial.

### III. Índices de las políticas de gestión y desempeño

Consulte aquí recomendaciones de mejora por entidad



Nota: Los colores en este gráfico representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.

POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano  
POL02: Integridad  
POL03: Planeación Institucional

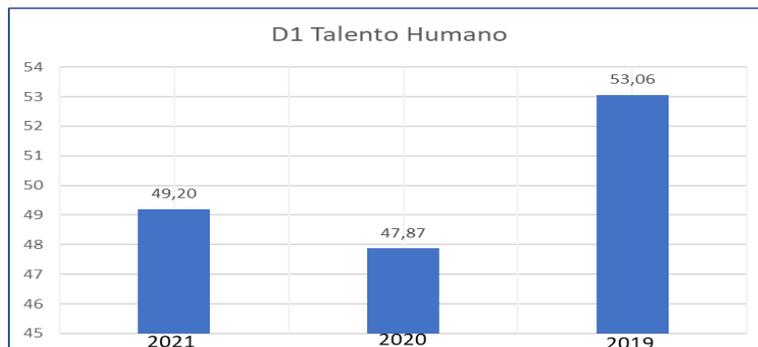
POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos  
POL06: Gobierno Digital  
POL07: Seguridad Digital

POL09: Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción  
POL10: Servicio al ciudadano  
POL11: Racionalización de Trámites  
POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública

POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional  
POL14: Gestión Documental  
POL15: Gestión del conocimiento  
POL16: Control Interno

#### IV. Índices detallados por política

Índices detallados por política de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	59,0	97,2
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	46,7	98,6
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	77,1	99,2
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	42,8	88,2
INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	47,7	94,8
INTEGRIDAD: Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	42,0	97,4
INTEGRIDAD: Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	44,3	99,3



De acuerdo a las gráficas anteriores, podemos observar que la dimensión de Talento Humano obtuvo una calificación de 49.20 para el año 2021, superior en 1.32 puntos frente al año 2020 con 47.87 puntos, sin embargo, frente al 2019 sufrió un decrecimiento de 3.86 puntos y dentro de sus políticas de gestión de gestión y desempeño, la calificada más baja fueron los componentes “Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano” con 42.8 puntos y “Coherencia entre gestión del riesgo con el control y sanción” con 42 puntos, con lo que podemos concluir, que la presente dimensión del talento humano requiere del diseño de estrategias efectivas para el cumplimiento de sus objetivos.

### 2.5 Otros aspectos – Valores Institucionales

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

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 18 de 37

 **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.

 **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.

 **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.

 **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.

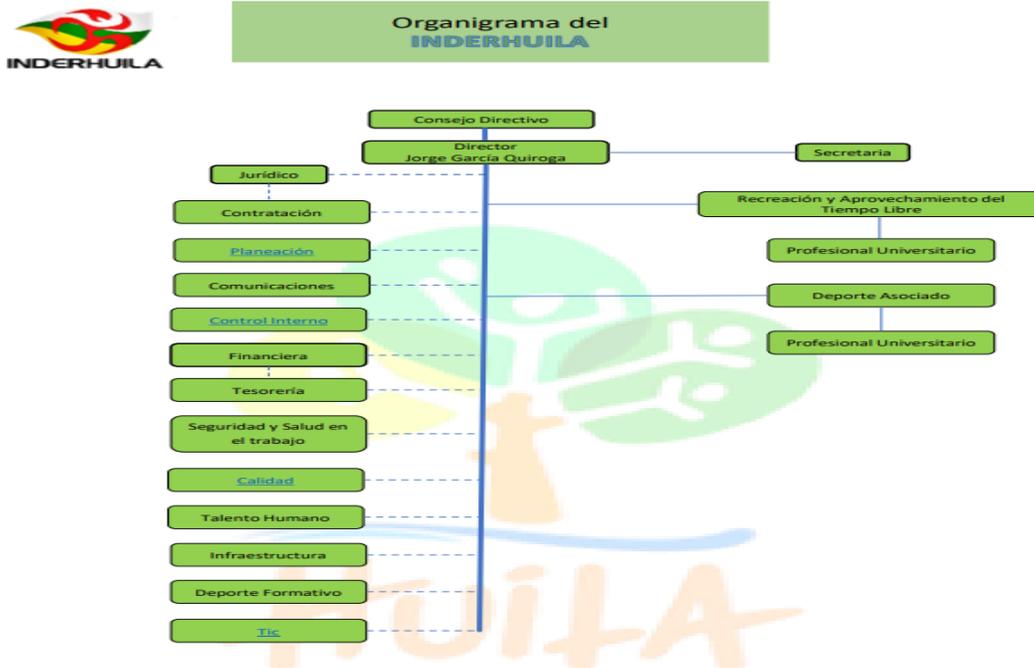
 **Servicio:** Deseo constante de poder ayudar a sus semejantes o servir de apoyo a quien lo necesite, como parte de su rol y responsabilidad de Servidor Públicos de la entidad, es decir, adoptar una actitud permanente de colaboración hacia los demás.

 **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”.*

## 2.6 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:

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 19 de 37



## 2.7 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
Decreto No.282 del 25 de agosto de 2022
Res. 001-2001 del 19 de enero de 2001
Res. 031 del 29 de julio del 2002
Res. No.011 del 28 de febrero del 2005

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022	Página 20 de 37	

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	NOMBRAMIENTO	NIVEL	ACTO ADMINISTRATIVO	FECHA INGRESO
MAURO SAUL SÁNCHEZ ZAMBRANO	DIRECTOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO	Decreto No.248 - del 25 de agosto de 2022	26 de agosto de 2022
ELIZABETH LEAL AVILA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL	Res. 001-2001 del 19 de enero - 2001	26 de enero de 2001
GERARDO PINZÓN ZÚÑIGA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL	Res. 031 del 29 de julio del 2002	02 de agosto de 2002
PIEDAD RIVERA HERRERA	SECRETARIA	PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	Res. No.011 del 28 de febrero del 2005	1 de marzo de 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.

## 2.8 Medición del clima organizacional

Para la vigencia 2023 se desarrollarán actividades con el fin de fortalecer el buen clima laboral institucional, conforme establece en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos en los cuales abarcarán los siguientes temas:

- **Trabajo en equipo:** Fomentar el trabajo en equipo con base en el respeto, apoyo y colaboración, teniendo en cuenta una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta de problemas, que difícilmente podrían ser solucionados de manera individual, influyendo positivamente en los trabajadores a través del intercambio de conocimientos, compañerismo, y compromiso, con un alcance de metas con impactos significativos.

**Cómo:** A través de dinámicas de trabajo en equipo

- **Comunicación e integración:** Realizar actividades que propendan a desarrollar habilidades de comunicación asertivas, tanto verbales como no verbales, con énfasis en la escucha, propiciando así un clima organizacional positivo y armonioso.

**Cómo:** Actividades lúdicas de 30 minutos (lugar de la actividad)

- **Ambiente de apoyo:** Concientizar al líder la importancia de la solidaridad, teniendo en cuenta los trabajadores como seres humanos, no como recursos, demostrando real preocupación por su colaborador en general, y no solo por su desempeño laboral. Un

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 21 de 37

ambiente de trabajo de apoyo reconoce el deseo de un empleado por el equilibrio entre el trabajo y su vida privada, con eso refuerza la relación de confianza entre el líder y colaboradores.

**Cómo Proporcionar días específicos al mes con profesional del área psicología para apoyar la salud mental de los colaboradores.**

- **Actividades fuera del trabajo:** Proporcionar actividades recreativas en un ambiente ajeno al lugar de trabajo, fomentando la comunicación e interacción entre los empleados. Este tipo de iniciativa promueve las relaciones sanas entre colegas de trabajo.

## 2.9 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 del FURAG, 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:

RUTA	VARIABLES	ACTIVIDADES / ACCIONES	PROCESO
RUTA DE LA FELICIDAD  La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	-Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente. -Actualizar las inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores. -Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones del INDERHUILA.	SGSST



**SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG**

**CÓDIGO:** DIH-CMC- PLAN

**VERSIÓN:** 1

Fecha de Aprobación:  
14/03/2022

**PLAN INSTITUCIONAL**

Página **22** de **37**

	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	-Programar actividades de esparcimiento como: actividades que fomenten la integración y el bienestar.	Gestión del Talento Humano
	- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	-Programar ejercicios dirigidos actividad física (Estilos de vida saludables)	Gestión del Talento Humano
	- Ruta para generar innovación con pasión	-Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	Gestión del Talento Humano
RUTA DEL CRECIMIENTO  Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo con valores, el trabajo en equipo y el reconocimiento	- Realizar trabajos grupales de capacitación en temas de liderazgo y trabajo en equipo.	Gestión del Talento Humano
	- 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 al Instituto 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.	Gestión del Talento Humano



	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	-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.  -Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: <b>Planificación, Contratación Pública, Derechos Humanos, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información.</b>	Gestión del Talento Humano
RUTA DEL SERVICIO  Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio  - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	- Promocionar la rendición de cuentas por parte del director del Inderhuila.	Gestión del Talento Humano
RUTA DE LA CALIDAD  La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”  - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	-Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades del Instituto.  - Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores del Instituto presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Gestión del Talento Humano  Gestión del Talento Humano

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 24 de 37

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS  Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	- Verificar la actualización de la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente a Talento Humano. -Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor. -Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana.	Gestión del Talento Humano
---	---	---	----------------------------

### 2.9.1 Líneas estratégicas del Talento Humano 2023

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:

#### 2.9.1.1 Estrategia de vinculación

El Inderhuila, procederá a vincular a las personas que como resultado de un concurso de méritos abierto y/o de ascenso hubiesen obtenido el mayor puntaje, de acuerdo con el orden de elegibilidad correspondiente al empleo de carrera a proveer, conforme a los lineamientos emanados por la CNSC, la Ley 1960 de 2019 y las disposiciones que la reglamenten. Por tanto, la vinculación es estrictamente por mérito tratándose de empleos de carrera administrativa, como lo establece la Constitución Política de Colombia.

En cuanto a los encargos que se desarrollen internamente y que estén previstos en el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, la secretaria general adelantará el procedimiento señalado por la CNSC, por medio del cual se proveerán temporalmente los empleos vacantes, con personal que se encuentre inscrito en carrera administrativa, conforme al procedimiento de ley correspondiente, respetando su derecho preferencial; esto mientras se surte el proceso de concurso de méritos correspondiente.

Adicionalmente, la entidad contará con dos instrumentos de planificación para la estrategia:

- ✓ **El Plan Anual de Vacantes:** Es un instrumento que tiene como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, para que la entidad pueda programar la provisión de los empleos con vacancia temporal y/o definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y así contar con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 25 de 37

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

- ✓ **Plan de Previsión de Recursos Humano:** El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como alcance: determinar el cálculo de los empleados precisos para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período; para cumplir con este propósito, El Inderhuila deberá, adelantar un estudio de rediseño institucional que le determine el crecimiento de la planta de personal en los diferentes niveles (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial).

Por último, el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad, en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos que en el marco de la administración pública le enmarque el Gobierno Nacional para el buen funcionamiento del Instituto.

### 2.9.1.2 Estrategia del programa de bienestar e incentivos

Busca responder las necesidades y expectativas de los Servidores Públicos del Inderhuila, identificadas a través de la realización de un diagnóstico de clima laboral, en cumplimiento a las estrategias planteadas por la Administración, propuestos en el Plan de Desarrollo Departamental vigente.

Por lo anterior, el líder de la Gestión del Talento Humano, 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:

- ✓ Realizar programas que permitan mejorar la calidad de vida de los funcionarios, tales como; programas de estilo de vida saludable, liderazgo en valores, entorno físico y prevención del riesgos. Buscando mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.
- ✓ Horario Flexible: modalidad caracterizada por el ofrecimiento al funcionario de una pluralidad de horarios, de entre los cuales el empleado elige libremente el que más le convenga. Dicho horario se convierte desde entonces en obligatorio para él.

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 26 de 37

La posibilidad de que la jornada de trabajo se adapte a los trabajadores y a sus necesidades tanto profesionales como personales, y que éstos puedan decidir sus horarios de entrada y salida (en la mayoría de las ocasiones dentro de unos límites establecidos), tiene numerosas ventajas tanto para el trabajador como para la organización:

- ✚ 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.
- ✚ Reducen el ausentismo laboral.
- ✚ Mejoran el clima laboral y la satisfacción de los empleados con su Institución
- ✚ Algunos estudios demuestran que aumenta la productividad y favorece la retención del talento.

En la legislación la posibilidad de establecer horarios flexibles para los empleados públicos está contemplada en el Decreto 648 de 2017:

*“Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.”*

- ✓ Teletrabajo: en Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como: *"Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo".* (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

El Teletrabajo ofrece los siguientes beneficios:

- ✚ Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.
- ✚ Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas.
- ✚ Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.
- ✚ Aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo.
- ✚ Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo, con la integración de los últimos avances de la tecnología y nuevas formas de trabajar.
- ✚ Ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina.
- ✚ Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico.

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 27 de 37

- 
Mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización.

### 2.9.1.3 Estrategia de 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 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,

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 28 de 37

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 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.

#### **2.9.1.4 Estrategia plan institucional de capacitación**

El Plan Institucional de Capacitación “PIC”, 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.

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 29 de 37

### 2.9.1.5 Estrategia Evaluación del Desempeño

Es un instrumento de administración que integra el desempeño del servidor público con la misión institucional, generando un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua.

Para esta evaluación se contará con la tutoría, guías y formato se establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, “EDL”, constituida como una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

Teniendo en cuenta que la planta de personal que conforma el Inderhuila, está representada en 1 funcionario de libre nombramiento y remoción y 3 provisionales, y que la evaluación de desempeño se realiza a los funcionarios con derechos de carrera administrativa o en periodo de prueba en los términos y parámetros en concordancia con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, en el Instituto no se realizará este proceso por cuanto no tiene personal para evaluar.

¿???? Específicamente el inderhuila cómo lo hará?

### 2.9.1.6 Estrategia en el procedimiento de retiro

**OBJETIVO:** Implementar actividades encaminadas a proporcionar elementos que faciliten a los servidores del Inderhuila su paso de trabajadores activos a jubilados, retirados o desvinculados.

#### Objetivos Específicos

1. Realizar acompañamiento desde el punto de vista psico-social, logrando que la desvinculación de los servidores sea digna.
2. Facilitar el desarrollo de habilidades para mejorar su nuevo rol en escenarios productivos, sociales y familiares.
3. Apoyar al servidor en su transición a la etapa como jubilado o retirado, como recurso valioso para potenciar su crecimiento y desarrollo personal, que lo lleve a gozar de una adecuada calidad de vida, sosteniendo relaciones sociales y familiares que fortalezcan su autoestima y le permitan adaptarse e integrarse fácilmente a su nuevo estado de vida.

 Inderhuila	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página <b>30</b> de <b>37</b>

### **Definición de términos**

1. **Pre Pensionados:** Según la jurisprudencia constitucional, los pre pensionados son aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez.

2. **Desvinculación Asistida:** Se entiende por desvinculación asistida, el conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor de la entidad, con beneficio para la persona y para el ambiente organizacional. Se trata de un retiro en el que, gracias a acciones profesionales adecuadamente programadas, se salvaguardan las relaciones entre la entidad y el servidor que la deja; se amplían las perspectivas de una reubicación laboral ágil, ya sea mediante la vinculación a otros empleos de entidades públicas o privadas, o mediante la generación de actividades lucrativas por cuenta propia, individuales o asociadas; se ayuda, así mismo, a enfrentar de manera adecuada la crisis causada por la pérdida del empleo.

3. **Retiro Laboral Voluntario:** Como la voluntad de decisión del servidor público de dimitir o apartarse de su labor en el cargo que ocupa

### **Metodología**

Comprende una serie de acciones de diversa índole encaminadas a preservar y optimizar la calidad de vida de los servidores. Incluye acciones dirigidas a prevenir situaciones que afecten la salud, la vida, la independencia o derechos; estimular la creatividad que contribuya a dar sentido a la vida; promover la conservación de la autoestima y facilitar su integración social y productividad personal; preservar la participación e interacción de los servidores con su entorno familiar y social; promover una representación más positiva de la jubilación, la desvinculación laboral asistida y el retiro laboral voluntario.

### **Acciones**

1. Establecer objetivos, importancia y resultados que se quiere conseguir con el plan, teniendo en cuenta la circunstancia que pretenda afrontar la entidad, como, por ejemplo: procesos de concurso, reestructuración de planta, liquidación y jubilación.

2. En el diseño del plan se debe delimitar al personal involucrado: de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionalidad. En esta fase, es primordial identificar el perfil, los intereses y necesidades con la finalidad que el plan sea lo más personalizado posible y se ajuste a su realidad. Se consigue a través de la elaboración de un diagnóstico socio laboral, el cual permite evaluar e identificar capacidades, fortalezas y debilidades de los servidores.

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 31 de 37

3. Es básico tener un cronograma de acciones que sea el marco del plan y se elija al equipo de trabajo que participará en el proyecto. Es un trabajo multidisciplinario, por lo que deben involucrarse las dependencias de Talento Humana, Recursos Físicos y Financiera e incluye también a oficinas asesoras, direcciones y subsecretarías de la Entidad.

4. Deben prepararse acciones de asesoría en la transición del trabajador, asesorías en emprendimiento (negocio propio o iniciativas para emprendedores), es recomendable hacer seguimiento a los planes que vienen ejecutando entidades del sector público para tener referencias más precisas para realizar ajustes del plan propio.

5. Una vez definidas las acciones debe proyectarse la ejecución: qué personal presentará el plan (previamente capacitado), qué mensajes transmitirá la entidad al personal involucrado, la preparación de una guía o instructivo con el contenido/ acciones del plan, así como un listado de preguntas y respuestas básicas para que la comunicación sea lo más transparente posible.

6. Debe considerarse un plan de comunicación interna con el personal de la entidad. Es importante que el personal reciba mensajes claros acerca del futuro de la entidad y/o se elimine o mitigue cualquier incertidumbre que pueda afectar la productividad y el clima laboral.

7. Conviene hacer una evaluación de los resultados del plan (de ser posible tener indicadores cuantificables) que permitan medir la repercusión que ha tenido en la organización, así como la retro alimentación del equipo que encabezó el proyecto para ver fallas y aciertos.

8. Como último paso se requiere implementar una entrevista de retiro para recopilar datos relevantes y útiles que les permitan mejorar procesos, fortalecer la selección de personal, el clima laboral, la inducción, capacitación, planes de carrera y detectar falencias en la empresa que ocasionan la rotación de personal.

Igualmente se puede extraer cualquier aporte para mejorar la calidad no solo a nivel del personal y público en general.

## **Etapas**

**1. Socialización:** Realizar un acercamiento a los funcionarios donde de manera amigable se les pueda exponer cual es el alcance y propósito del plan de retiro orientado a la condición de jubilación, retiro laboral voluntario o desvinculación asistida.

**2. Aplicación de Encuestas:** Aplicar encuesta de calidad de vida-Compensar. El objetivo es desde esta iniciativa acompañar a las dependencias en el análisis de información de su fuerza laboral, identificando tendencias de comportamiento, y acciones que se materializan en los planes de desarrollo, nuevos productos y servicios y recomendaciones a la medida para continuar en la construcción de trabajos que aporten a la sociedad y la transformación de país.

 Inderhuila	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página <b>32</b> de <b>37</b>

**3. Intervención:** Basados en los resultados de la prueba de calidad de vida, asignar grupos de servidores para desarrollo de talleres grupales, a través del apoyo de programas con el que cuenten otras entidades, tratando temas como: finanzas personales, emprendimiento, relaciones sociales y familiares, estados de ánimo.

Con la implementación de estas acciones se pretende mejorar la gestión del talento humano del Inderhuila, contribuyendo a la creación de valor público.

### 2.10 Plan de acción de la matriz 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 - MIPG, se efectuó la priorización y elaboración del plan de acción, utilizando la metodología planteada por la Función Pública, el cual quedará plasmado en el formato **código DIH-CDEP-P01-F01** en la parte final de este informe.

### 2.11 Monitoreo y seguimiento del SIGEP

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.

Igualmente, el sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 33 de 37

Con la información de dicho sistema se toman decisiones institucionales y de gobierno, así como que se formulan las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humanos.

Como parte del plan estratégico de talento humano, está la gestión de la información de los servidores públicos y contratistas en el SIGEP, cuyo objetivo es que 100% del personal esté actualizada, así como el monitoreo y seguimiento que se ejecuta de acuerdo con lo planificado, garantizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día de los contratos de prestación de servicios y servidores públicos de la entidad. Esa información será actualizada inmediatamente en que presente alguna novedad.

## 2.12 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:

-  Resultado de la evaluación anual del FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).
-  Autodiagnóstico de las políticas gestión “Política Gestión Estratégica del Talento Humano” e “Integridad”.
-  Se realizará una auditoria anual a la dimensión de Talento Humano, identificando su avance.
-  El líder de MIPG realizará seguimiento trimestral determinando nivel de avance en el cumplimiento del plan de acción.

## 2.13 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*

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 34 de 37

*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 Ética e Integridad que será la guía de comportamiento para todos los servidores públicos de la administración del INDERHUILA.

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		

### 3. CONCLUSIONES

Con la definición del presente Plan Estratégico de Talento Humano, esperamos fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad en todos los ciclos de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

La ejecución de las acciones propuestas de las Rutas de Creación de Valor, nos permitirán un avance en la efectividad de la gestión públicas, a través de la capacitación, el bienestar, la seguridad y salud en el trabajo, la evaluación del desempeño, entre otras; logrando servidores públicos más felices, empoderados, comprometidos y motivados, que redunde en una mejor calidad en la prestación del servicio y en la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos.



**SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG**

**CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN**

**VERSIÓN: 1**

Fecha de Aprobación:  
14/03/2022

**PLAN INSTITUCIONAL**

Página 1 de 37

**Anexo: Formulación del Plan de Acción de la Estrategia (formato código DIH-CDEP-P01-F01)**

SUBCOMPONENTE	DISEÑO ALTERNATIVAS DE MEJORA	META/PRODUCTO	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL CÁLCULO Y PERIODICIDAD	2do Trimestre 30- MAY	3er Trimestre 30-AGO	4to Trimestre 30-NOV	PRODUCTO / ENTREGABLE	PLAZO DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES (INICIO-FIN)	LIDER RESPONSABLE DE LA TAREA
<b>PLANEACIÓN</b>	Verificar hojas de vida y vinculación completa al SIGEP, garantizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día de la planta de personal de la entidad	Verificar la actualización de las hojas de vida del 100% de los funcionarios en el SIGEP	Hojas de vida actualizadas en el SIGEP	No. Hojas de vida verificadas / No. Total, de funcionarios y contratistas				Informe trimestral reportando el avance de la revisión	01-02-2023 al 30-11-2023	
<b>INGRESO</b>	Actualizar las historias laborales física de cada servidor	Actualizar el 100% de las historias laborales físicas	Historias laborales actualizadas	No. Total, de historias laborales físicas actualizadas / No. Total, de historias laborales				Informe reportando el avance de la actualización	01-02-2023 al 30-11-2023	
	Realizar la inducción y reintucción al personal que ingresa al Instituto.	Realizar la inducción y reintucción al 100% del personal que labora en el instituto.	Inducción y reintucción al personal	No. Total de funcionarios que recibieron la inducción y reintucción / No. Total, de funcionarios que laboran en el Instituto				Informe del resultado del proceso de inducción y reintucción semestralmente	01-02-2023 al 30-11-2023	
<b>DESARROLLO</b>	Llevar registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación consolidada, de forma sistematizada y	Registrar el 100% de las actividades de bienestar y capacitación de forma sistematizada.	Registro de actividades de bienestar y capacitación	No. Total de actividades de bienestar y capacitación sistematizadas y consolidadas / No. Total de actividades realizadas				Presentación de la base de datos sistematizada consolidada, trimestralmente	01-02-2023 al 30-11-2023	



**SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG**

**CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN**

**VERSIÓN: 1**

**Página 2 de 37**

Fecha de Aprobación:  
14/03/2022

**PLAN INSTITUCIONAL**

	que pueden generar cualquier reporte requerido con esta información.									
<b>RETIRO</b>	Implementar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran del Instituto a quienes continúan vinculados	Mecanismos efectivos y funcionales para la transferencia de conocimiento	N/A	N/A				Informe de las actividades realizadas para su cumplimiento	01-02-2023 al 30-11-2023	

**MAURO SAÚL SÁNCHEZ ZAMBRANO**

**Director**