

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

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

Enero de 2023

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Proceso: Gestión del Talento Humano



 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 2 de 26

TABLA DE CONTENIDO

Introducción

1. Contexto estratégico institucional

1.1 Misión

1.2 Visión

1.3 Objetivos institucionales

2. Desarrollo Estrategias Plan de Bienestar e Incentivos

2.1 Marco legal

2.2 Alcance

2.3 Objetivos

2.4 Diagnóstico de la Política Gestión del Talento Humano

2.5 Resultados medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

2.6 Otros aspectos – Caracterización de la planta de personal

2.7 Beneficiarios

2.8 Responsables

2.9 Áreas de Intervención

2.9.1 Área de Protección y Servicios Sociales

2.9.2 Área de Calidad de Vida Laboral

2.10 Plan de Incentivos

3. CONCLUSIONES

4. Formulación del Plan de Acción de la Estrategia (formato código DIH-CDEP-P01-F01)

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

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 3 de 26

Introducción

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, constituye el eje fundamental sobre el cual se desarrollarán diversas acciones, que contribuirán a mejorar las necesidades del entorno que tiene todo servidor público y que le permitirán generar grandes niveles de satisfacción, que se verá reflejado positivamente en el lugar de trabajo, haciendo más armónicas las actividades laborales.

El Plan de Bienestar del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA, está diseñado para proporcionar un mejoramiento de la calidad de vida del servidor y de su familia, creando actividades que permitan un goce efectivo de derechos que tiene toda persona vinculada a la entidad.

De esta manera, se reconoce la importancia que tiene el personal que conforma la fuerza de trabajo del INDERHUILA, para un excelente cumplimiento de metas y objetivos personales como laborales. Este Plan brindará espacios de integración, mediante diferentes actividades generando lazos fuertes con su entorno laboral y social.

El plan de incentivos propone un reconocimiento al personal que desarrolla su labor con unos altos niveles de excelencia, lo que contribuye a desarrollar en la entidad mayores índices de calidad, así mismo, el cumplimiento de las metas y objetivos permitirá un ambiente adecuado para el desempeño de sus funciones.

La normatividad que regula el Sistema de Estímulos, incentivos y programas de bienestar se encuentran en la Ley 909 de 2004, que comprende lo relacionado con el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, también el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, mediante el cual se establece la necesidad de que todas las entidades deben contar con un Sistema de Estímulos, es así como se adopta este plan para la vigencia del año 2023.

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 4 de 26

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	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	Código: DIH-CGTH- MAP02- E02
	ANÁLISIS DEL CONTEXTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN	Versión: 1 Página 1 de 1
Fecha de aprobación: 21/04/2022		
Nombre del proceso	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Objetivo del proceso	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.	
Alcance del proceso	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 ISC31000, Numeral 2.3), estableciendo el contexto interno y externo de la entidad, además del contexto del proceso y sus activos de seguridad digital.		
	Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> 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
Contexto Interno	Fortalezas	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
		El compromiso de la dirección para el apoyo al SGSST
Contexto Externo	Oportunidades	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
	Diseño del proceso	Claridad en el diseño y alcance descrito en el proceso
	Interacción con otros procesos	Transversalidad con todos los procesos de la entidad

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 5 de 26

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.

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 6 de 26

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.

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 7 de 26

2. Desarrollo Estrategias Plan de Bienestar e Incentivos

2.1 Marco legal

Decreto Ley 1567 de 1998	<p>Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social.</p> <p>Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”</p>
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	<p>Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.</p>
Ley 734 de 2002	<p>En los numerales 3, 4 y 5 del artículo 33: Derecho de los servidores públicos:</p> <p>3) Recibir Capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.</p> <p>4) Participar en todos los programas de Bienestar Social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.</p> <p>5) Disfrutar de Estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.</p>
Decreto 1083 de 2015	<p>Artículos 2.2.5.54 Teletrabajo o trabajo virtual</p> <p>Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social</p> <p>Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales.</p> <p>Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados</p>



a la protección y servicios sociales no podrán suplirlas responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción, de los niveles profesional, técnico y asistencial y de carrera administrativa.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuarlos siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al prepensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.



INDERHUILA

Fecha de Aprobación:
14/03/2022

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

CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN

VERSIÓN: 1

PLAN INSTITUCIONAL

Página 9 de 26

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados, y asesorará en su implementación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.



Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimirlos empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- 1.- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- 2.- No haber sido sancionado s disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- 3.- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

- 1.- Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
- 2.- Establecer para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

- 1.- El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
- 2.- Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 11 de 26

	<p>Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo</p> <p>Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.</p> <p>Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.</p> <p>Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial</p> <p>Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados Públicos.</p>
PLAN NACIONAL SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES DE FUNCION PUBLICA	Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de los programas de bienestar.

2.2 Alcance

Ejecutar en su totalidad las actividades contenidas en el programa de bienestar social e Incentivos de acuerdo a las necesidades e intereses detectados en los servidores del Instituto.

De igual manera, vencer la apatía que se presenta dentro del personal; socializando, incentivando, creando una cultura organizacional orientada a aumentar el sentido de pertenencia con el Inderhuila, con el propósito de que se presente una participación activa en la puesta en marcha y ejecución de las actividades del Plan propuesto.

 <small>INDERHUILA</small>	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 12 de 26

2.3 Objetivos

Promover una cultura de bienestar mediante la realización de actividades lúdicas, deportivas y recreacionales para los funcionarios públicos del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila – INDERHUILA, proporcionando mejoras en la calidad de vida de los empleados y sus familias, a través de programas que permitan generar un desarrollo en distintos ámbitos y generando un programa de reconocimientos para el excelente desempeño de sus funciones.

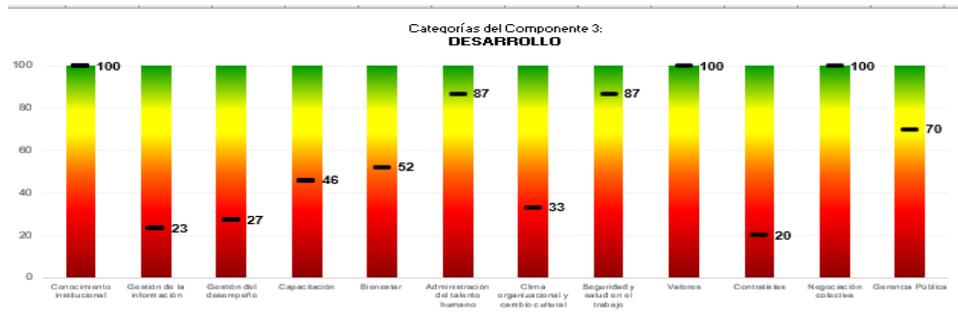
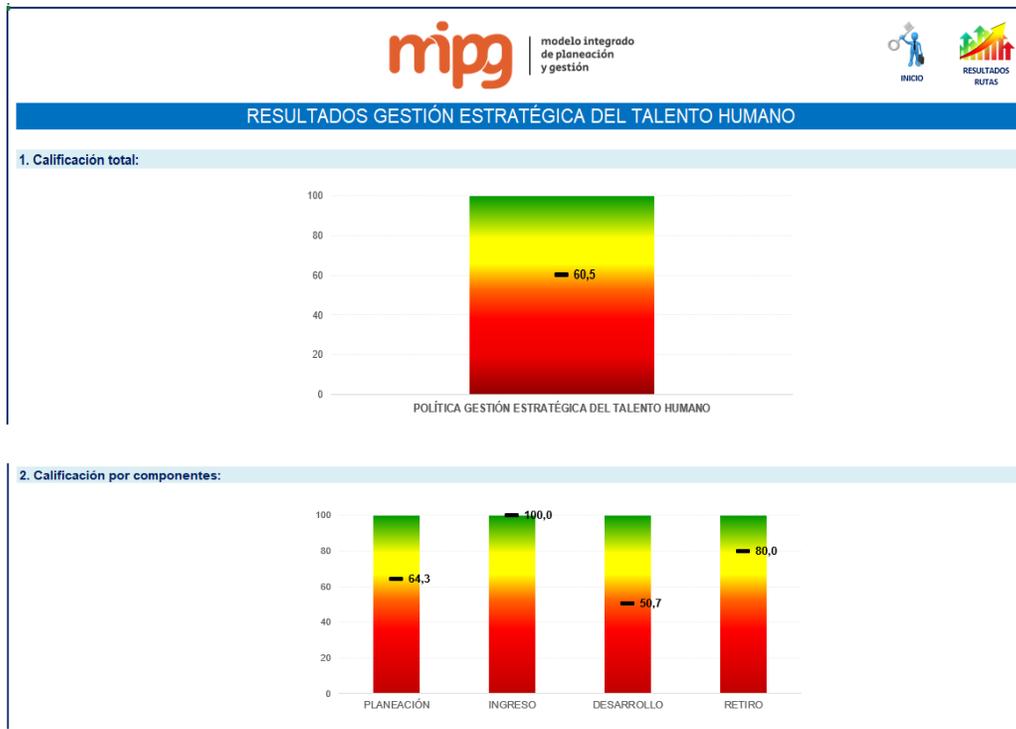
Objetivos Específicos

-  Promover actividades que tengan un impacto en la calidad de vida de los empleados tanto en el ámbito laboral como familiar.
-  Generar espacios para poder contribuir al mejoramiento del ambiente laboral.
-  Realizar actividades que promuevan el sentido de pertenencia hacia el Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA.
-  Impulsar una cultura de trabajo productivo y de calidad.
-  Fortalecer en los funcionarios un sentido de pertenencia hacia la entidad.



2.4 Diagnóstico de la Política de Gestión de 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.



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.

2.5 Resultados medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

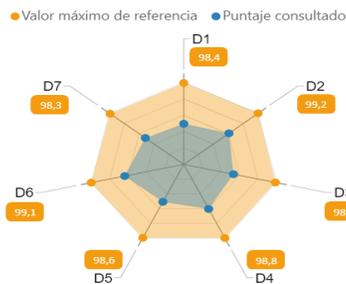
El Modelo Integrado de Planeación y Gestión “MIPG”, concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

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



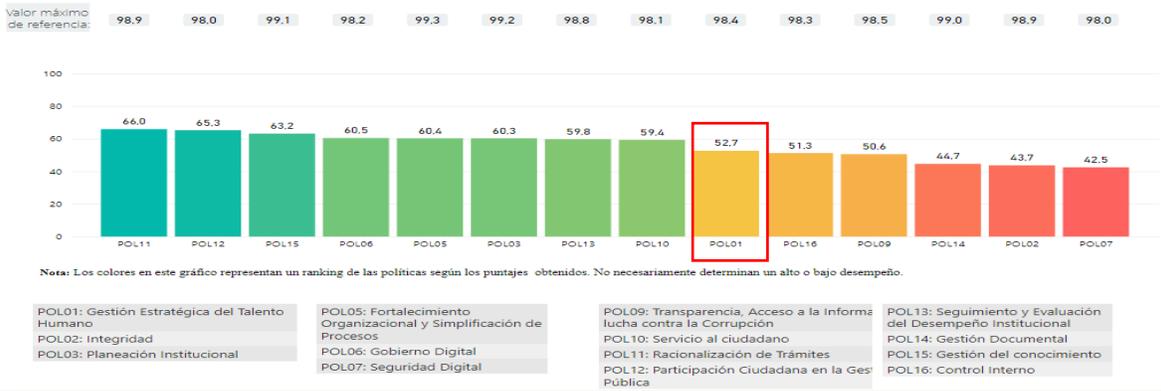
Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	49,2	98,4
D2: Direccionamiento y Planeación	60,3	99,2
D3: Gestión para Resultados	53,2	98,1
D4: Evaluación de Resultados	59,8	98,8
D5: Información y Comunicación	50,2	98,6
D6: Gestión del conocimiento	63,2	99,1
D7: Control Interno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



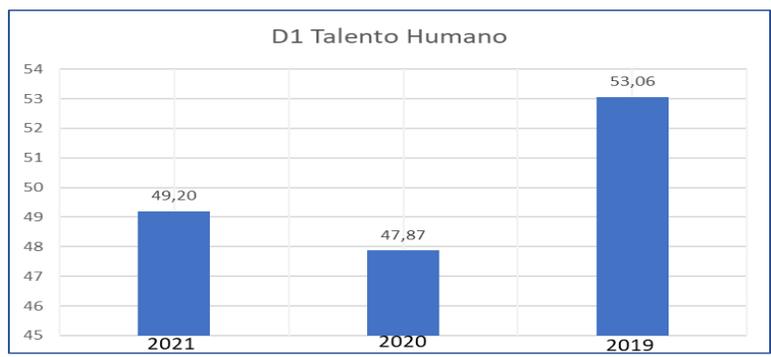
III. Índices de las políticas de gestión y desempeño

Consulte aquí recomendaciones de mejora por entidad



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



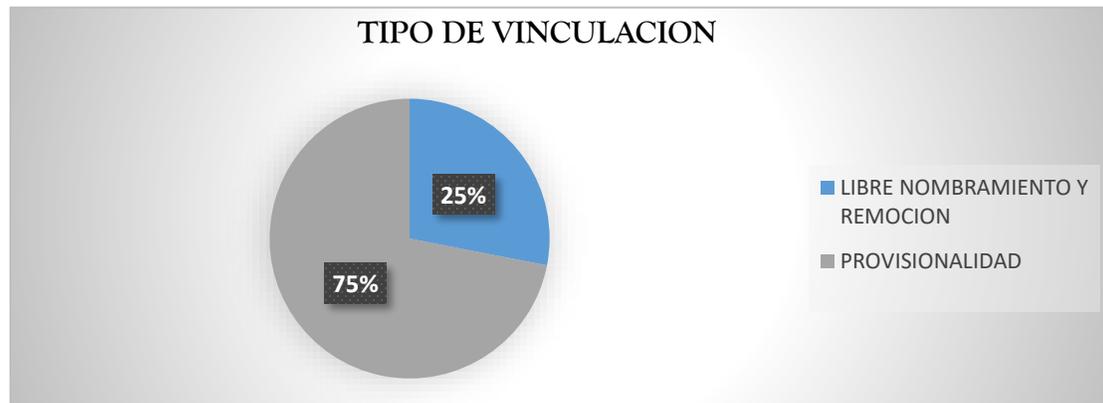
De acuerdo a las gráficas anteriores, podemos observar que la dimensión de Talento Humano obtuvo una calificación de 49.20 para el año 2021, superior en 1.32 puntos frente al año 2020 con 47.87 puntos, sin embargo, frente al 2019 sufrió un decrecimiento de 3.86 puntos y dentro de sus políticas de gestión de gestión y desempeño, la calificada más baja

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 16 de 26

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.

2.6 Otros aspectos – Caracterización de la planta de personal

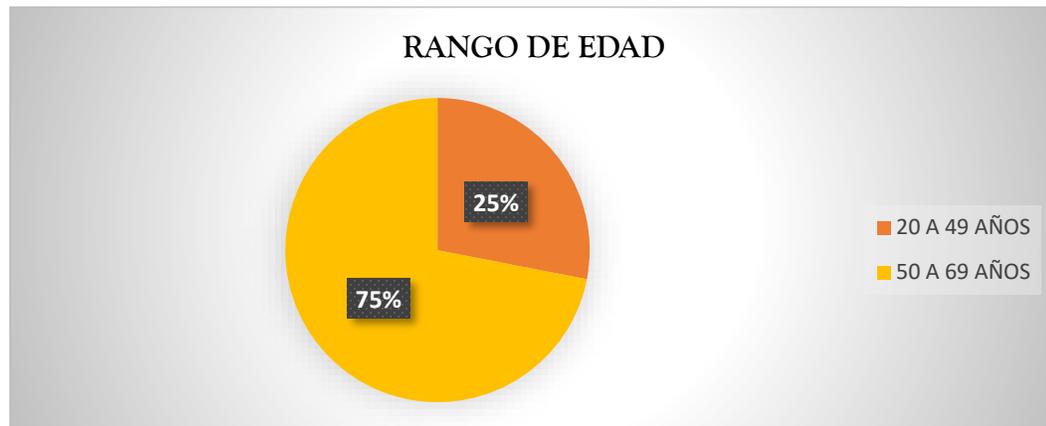
TIPO DE VINCULACIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	25
PROVISIONALIDAD	3	75



De acuerdo a la gráfica elaborada para el tipo de vinculación de la planta de personal, podemos conocer que el 75% de los cargos están en provisionalidad y el 25% corresponden a libre nombramiento y remoción.

DISTRIBUCIÓN POR EDAD

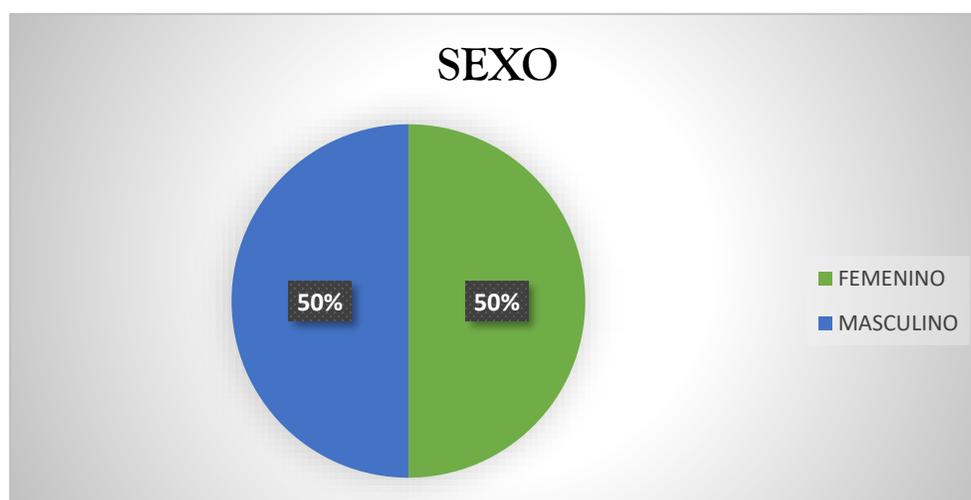
RANGO DE EDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
20 A 49 años	1	25
50 A 69 años	3	75



La distribución por edad de la planta de personal conformada por el rango de edad de 20 a 49 años corresponde al 25% y del rango de 50 a 69 años es del 75%.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO

SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
FEMENINO	2	50
MASCULINO	2	50



De la planta de personal podemos encontrar que el 50% corresponde a mujeres y el otro 50% son hombres.

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 18 de 26

2.7 Beneficiarios

El presente Plan de Bienestar Social tiene como beneficiarios a todos los servidores públicos del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA y sus familias.

2.8 Responsables

El Líder de Gestión de Talento Humano de manera coordinada, será el responsable de dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA.

2.9 Áreas de Intervención

Durante la vigencia del año 2023, se realizarán actividades para promover una protección integral de los empleados, propiciando el desarrollo de las actividades laborales de manera más efectiva y generando un bienestar social que logre mejorar su calidad de vida. Estas actividades podrán realizarse de manera virtual o presencial según las circunstancias requeridas, siempre teniendo en cuenta la aplicación de los protocolos de autocuidado y seguridad de todos los empleados. De acuerdo con lo anterior, se hará intervención en las siguientes áreas:

- ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.
- ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

2.9.1 Área de Protección y Servicios Sociales

Por medio de actividades de bienestar, se buscará atender las necesidades de los empleados como la protección, ocio, identidad y aprendizaje, buscando siempre garantizar y promover el cuidado de la salud y brindando oportunidades de educación.

Los programas atendidos en esta área son:

-  Programa De Promoción y Prevención de la Salud.
-  Recreación y Deporte.
-  Capacitación Informal.

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 20 de 26



PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES

Se incentivará a los empleados para que participen de manera activa en todas y cada una de las actividades deportivas que sean organizadas por este Instituto, generando así una cultura de bienestar, en la que el cuidado de la salud sea fundamental a la hora de ejercitar el cuerpo.



CAPACITACIÓN INFORMAL

En coordinación con las distintas instituciones o entidades, se generarán espacios para la capacitación de los empleados sobre varios temas, principalmente aquellos relacionados con la salud física y el bienestar. De manera mensual, la líder de la Gestión de Talento Humano informará mediante correo electrónico y/o whatsapp, la oferta de capacitación en educación informal, ofrecida por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), destinada a las Entidades Públicas y la ciudadanía en general.

2.9.2 Área de Calidad de Vida Laboral

Por medio de esta área se busca fortalecer las condiciones del entorno de los funcionarios, en el cual se desarrollan sus funciones, propiciando que estas sean las adecuadas, para obtener unos resultados de satisfacción, que van a tener un impacto favorable en la productividad y relaciones laborales de la entidad.

Se desarrollarán las siguientes actividades:

- Capacitaciones en: Trabajo en equipo, Resolución de problemas, Prevención de Riesgo Psicosocial.
- Aplicación de la batería del Riesgo Psicosocial.
- Medición del clima laboral.
- Preparación pre-pensionados retiro del servicio
- Adaptación al cambio organizacional
- Trabajo en equipo
- Cultura organizacional

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 21 de 26

Medición del clima laboral

En la medición del clima laboral, se utilizará para conocer de manera personal, aquellas falencias que de alguna manera afectan un adecuado ambiente de trabajo.

Preparación pre-pensionados retiro del servicio.

Los servidores públicos que estén cercanos a tener la calidad de pre-pensionados, se les realizará una actividad en la que se tratarán temas de motivación al cambio, salud, nutrición, tiempo libre, emprendimiento y relaciones familiares. Lo que se busca con este espacio es brindarle herramientas al pre-pensionado para que pueda adaptarse de manera fácil a su nuevo estilo de vida.

Adaptación al cambio organizacional

La administración pública se encuentra en constante cambio, para lograr garantizar siempre que los servidores públicos y las entidades puedan desarrollar sus funciones de manera exitosa. Es por esto que se deben brindar los mejores instrumentos para que día a día las actividades laborales se cumplan a cabalidad, con altos niveles de eficiencia.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es la base para poder avanzar en todos los procesos, desde allí se originan espacios de interacción entre los empleados, con el fin de liderar grandes cambios. Si se tienen objetivos claros y se busca el bienestar general, las actividades que se realicen de manera grupal generarán beneficios para quienes sean partícipes.

Cultura organizacional

La cultura organizacional es la construcción generada por las normas y valores que hacen parte del Instituto, es fundamental para poder avanzar y generar cambios en los distintos momentos de trabajo, en la relación entidad-empleados, es la imagen que se brinda socialmente y que permite tener una identidad.

El líder de Gestión de Talento Humano, buscará fortalecer mediante actividades el conocimiento, la apropiación de los valores del Instituto y promoverá establecer nuevos canales de participación y lograr una mayor integración de todos los colaboradores.

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

2.10 PLAN DE INCENTIVOS

El plan de incentivos permite otorgar un reconocimiento al buen desempeño, generando condiciones de trabajo que generen mayor productividad, reconociendo los compromisos adquiridos dentro de los objetivos institucionales.

El Decreto 1083 de 2015, establece las condiciones para para poder acceder a estos incentivos, de la siguiente manera:

- ✓ **Incentivos no pecuniarios:** Se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.
- ✓ **Incentivos pecuniarios y no pecuniarios:** Para los mejores equipos de trabajo.

Equipo de trabajo es el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

ALCANCE

De acuerdo al Decreto 1083 de 2015 serán beneficiarios de los incentivos los beneficiarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción.

RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS:

El otorgamiento de incentivos se hará de acuerdo:

El nivel de excelencia de los empleados se determinará con base:

- ✓ La calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral

El nivel de excelencia de los equipos de trabajo se determinará con base:



- ✓ La evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio
- ✓ La eficiencia con que se haya realizado su labor
- ✓ Del funcionamiento como equipo de trabajo.

De acuerdo a lo anterior y verificando la planta de personal que conforma el INDERHUILA, se puede determinar que en el personal de planta no reúne los requisitos para ser acreedores del plan de estímulos (Decreto 1083 de 2015), sin embargo, se adelantarán actividades para incentivar el nivel de pertenecía con el Instituto por parte del personal de planta.

ANEXO CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR 2023 INDERHUILA													
ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
Planeación	■												
Inducción - Reinducción		■							■				
Celebración día del hombre			■										
Reconocimiento de la labor asistencial - Día de la secretaria				■									
Celebración día de la Madre					■								
Celebración día del Padre					■								
Capacitación Prevención del Riesgo Psicosocial					■								
Celebración cumpleaños del 1er semestre						■							
Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial							■						
Capacitación Negociación y Manejo de Conflictos								■					
Medición clima laboral									■				
Capacitación Trabajo en Equipo									■				
Celebración día del Servidor Público										■			
Informe de Actividades realizadas en el año											■		



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
BIENESTAR	Divulgar en todo el Instituto el Plan de Bienestar e Incentivos.	N/A	N/A	N/A				Documento soporte de la Socialización	01-02-2023 al 30-11-2023	Líder de Gestión de Talento Humano
	Elaborar un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos a los servidores del Instituto.	Responder el diagnostico por al menos el 50% de los servidores del Instituto.	Cantidad de personal que responde el diagnóstico	No. Cantidad de personal que responde el diagnóstico / No. Total de personal				Informe con el análisis del resultado del Diagnóstico	01-02-2023 al 30-11-2023	Líder de Gestión de Talento Humano
	Ejecutar las actividades del cronograma del programa de promoción y prevención de la salud	Ejecutar el 80% de las actividades del programa de promoción y prevención de la salud	Ejecución programa de promoción y prevención de la salud	No. De actividades ejecutadas / No. De actividades programadas				Soportes documentales del cumplimiento de cada actividad	01-02-2023 al 30-11-2023	Líder de Gestión de Talento Humano
	Ejecutar las actividades del cronograma del plan de bienestar e incentivos	Ejecutar el 80% de las actividades del plan de bienestar e incentivos	Ejecución del plan de bienestar e incentivos	No. De actividades ejecutadas / No. De actividades programadas				Soportes documentales del cumplimiento de cada actividad	01-02-2023 al 30-11-2023	Líder de Gestión de Talento Humano

MAURO SAÚL SÁCHEZ ZAMBRANO
Director



INDERHUILA

Fecha de Aprobación:
14/03/2022

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

PLAN INSTITUCIONAL

CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN

VERSIÓN: 1

Página **2** de **26**