



INSTITUTO MUNICIPAL DE RECREACION Y
DEPORTES DE VALLEDUPAR

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO
HUMANO

Código: FT-GD-02

Fecha:

Versión: 1.0

Pág.: 1-1

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

**INSTITUTO DE RECREACION Y DEPORTE
INDUPAL**

**VALLEDUPAR
2019**



INSTITUTO MUNICIPAL DE RECREACION Y
DEPORTES DE VALLEDUPAR

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO
HUMANO

Código: FT-GD-02

Fecha:

Versión: 1.0

Pág.: 2-1

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACION

1. JUSTIFICACION
2. OBJETIVOS
 - 2.1 Objetivo General
 - 2.2 Específico
3. ESTRATEGIAS
4. ACCIONES
5. ALCANCE
6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO
 - 6.1 Estructura Organizacional (Organigrama INDUPAL)
7. AUTODIAGNOSTICO DE LA GESTION DE TALENTO HUMANO
8. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
 - 8.1 Marco Legal
 - 8.2 Misión del grupo de Talento Humano
 - 8.3 Política de Talento Humano
 - 8.4 Plan Anual de Vacante
9. Plan Institucional de Capacitación
10. PLAN ANUAL DE VACANTES
11. PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO
12. FORTALECIMIENTO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
13. PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS
14. PLAN SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
15. GESTION DOCUMENTAL
16. SIG

	<p>INSTITUTO MUNICIPAL DE RECREACION Y DEPORTES DE VALLEDUPAR</p> <p>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</p>	Código: FT-GD-02
		Fecha:
		Versión: 1.0
		Pág.: 3-1

PRESENTACION

El Plan Estratégico del Talento Humano del Instituto de Recreación y Deportes de Valledupar **INDUPAL**, se construye con el propósito de alinear los principios organizacionales con la satisfacción de sus servidores vinculados a la planta de empleos, fortaleciendo una identidad más estructurada y armónica, la cual los servidores puedan sentir como propia.

La línea de partida para la elaboración del presente plan, es dada por el direccionamiento estratégico de la Entidad, en el cual se presentan las funciones de los servidores establecidas en el manual de funciones y sus modificaciones, su planta de personal, su misión, visión, los principios, valores y objetivos institucionales

En este Plan Estratégico de Talento Humano, está proyectado para ser desarrollado durante un período de (), para lo cual se realiza un diagnóstico interno del proceso y de la gestión de talento humano, lo que permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano. Se define la misión, visión, y los lineamientos de talento humano que requieren de la adopción de unas políticas, al igual que se establecen las estrategias, con las cuales se pretende alinear las estrategias de la entidad con los planes y programas de Talento Humano, se define el plan operativo, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano.

	<p style="text-align: center;">INSTITUTO MUNICIPAL DE RECREACION Y DEPORTES DE VALLEDUPAR</p> <p style="text-align: center;">PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</p>	Código: FT-GD-02
		Fecha:
		Versión: 1.0
		Pág.: 4-1

1. JUSTIFICACIÓN

Las nuevas estrategias del Estado, buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional y modernización de la administración pública, donde no sólo se dé cumplimiento a la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, con el fin de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

La importancia de la gestión del talento humano no sólo es un mandato de la Constitución, también es una necesidad organizacional, para lo cual, a través de un Plan Estratégico, se pretenda fortalecer las actuaciones de la Entidad, específicamente en lo referido a la vinculación, desarrollo, evaluación y retiro del personal del Instituto de Recreación y Deportes de Valledupar, además aunar esfuerzos para que las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional sean las óptimas.

Con el estudio técnico mencionado, se pretenden medir las cargas de trabajo actuales, de tal forma que esto nos permita definir la necesidad de modificaciones en la planta de empleos así como el cubrimiento de la misma, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación, y en esta medida, encaminar las acciones de la entidad para alcanzar altos estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión del talento humano, generando condiciones para que las actividades desarrolladas contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del servidor público y su familia y a minimizar los niveles de estrés y el riesgo psicosocial que se generen por el entorno social y laboral.

2.OBJETIVOS

2.1 General

Contribuir al fortalecimiento continuo del talento humano de **INDUPAL**, bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, procurando un adecuado ambiente de trabajo y una cultura organizacional que posibiliten el logro de los objetivos Institucionales.

2.2 Específicos

- Orientar el desarrollo humano integral de los servidores de **INDUPAL**, mediante la adopción y desarrollo de políticas y estrategias que faciliten su vinculación, movilización, evaluación, desarrollo de competencias, bienestar, estímulos y compensaciones, conforme a la normativa vigente.
- Optimizar los recursos físicos, técnicos, tecnológicos, financieros y el talento humano, mediante la implementación de acciones que fortalezcan la capacidad profesional y personal de los servidores vinculados a la planta de empleos en armonía con los objetivos y metas institucionales.
- Actualizar el plan de vacantes, identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión.
- Actualizar el Plan de Provisión de Talento Humano, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de los servidores públicos.
- Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio del Instituto de Recreación y Deportes de Valledupar, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.
- Hacer del Plan de Bienestar e Incentivos una herramienta estratégica al interior del Instituto de Recreación y Deportes de Valledupar, a través de la cual se

genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.

- Realizar el proceso de Evaluación del Desempeño con el fin de valorar el desempeño y las competencias de los servidores públicos, así como, ofrecer a la entidad información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.
- Estructurar una acción conjunta, entre empleador y servidores públicos, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.

3. ESTRATEGIAS

- Direccionamiento estratégico del desarrollo humano integral.
- Identificación de líneas estratégicas potenciadoras del talento humano para la obtención de objetivos y metas institucionales en armonía con el desarrollo personal.

4. ACCIONES

- Con base en el MIPG, elaborar el autodiagnóstico y establecer e implementar un plan de acción para la implementación del SIG que incluye MIPG
- Analizar la normatividad vigente aplicable al personal
- Determinar la orientación estratégica en los temas conducentes al desarrollo humano integral
- Realizar seguimiento a la aplicación de las políticas emitidas

5. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano será aplicado a todos los servidores públicos del Instituto de Recreación y Deportes de Valledupar INDUPAL

6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

6.1 Estructura Organizacional (Organigrama)





7. AUTODIAGNOSTICO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

El autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano del INDUPAL, obedece a la información consignada en el formato propuesto por MIPG, el cual, constantemente, será actualizado, según los avances y mejoras que se realicen en el proceso.

Las actividades relacionadas en los procesos del Grupo de Talento Humano están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la institución.

Los procesos del Grupo de Talento Humano son:

Proceso de Administración de Personal: Administrar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, mediante la aplicación de la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente para el cumplimiento de la misión de la Entidad

Proceso de Fortalecimiento de Competencias: El cual tiene como objetivo, cualificar los servidores públicos del Instituto de Recreación y Deporte de Valledupar, mediante eventos de capacitación para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo

Proceso de Bienestar e Incentivos: El cual tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

Proceso de Evaluación del Desempeño: El cual tiene como objetivo, evaluar el desempeño laboral de los funcionarios, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la entidad, de conformidad con la normatividad vigente con el fin garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales.

Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo: El cual tiene como objetivo, promover y mantener las buenas prácticas de salud ocupacional, a través de campañas, planes, programas y eventos con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores.

8. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

La planeación de los recursos humanos debe ser una práctica permanente, la cual inicia con la Provisión de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas del Instituto, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

8.1 Marco Legal

A continuación, se presenta en un cuadro el resumen de la normativa relativa a la planeación del recurso.

Ley 909 De 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único Decreto 1950 de 1973
Decreto 1590 de 1973	Por el cual se reglamentan los Decretos- Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los

	Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
Decreto 785 de 2005	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
DECRETO 2484 DE 2014	Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 785 de 2005
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
Decreto 1072 de 2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional.

8.2 Misión del área funcional de Talento Humano

Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos, al clima laboral y al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios vinculados a la planta de empleos de **INDUPAL**, mediante la promoción de valores y acciones tendientes a alcanzar la satisfacción y expectativas personales y profesionales, que conlleve al óptimo cumplimiento de los objetivos institucionales.

8.3 Política de Talento Humano

El Instituto de Recreación y Deportes de Valledupar a través del área funcional Talento Humano diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano de la Entidad, considerado como factor estratégico y al desarrollo de equipos de trabajo para el desarrollo organizacional y el logro de la misión y visión de la Entidad.

Las políticas internas se fortalecen mediante la adopción del reglamento interno de trabajo, el cual se expidió por medio de la Resolución N°0487 de 2017, con fundamento en las disposiciones contenidas en el Decreto

nacional 648 de 2017.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual incluirá las Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permitan impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Las rutas son:

Ruta de la Felicidad: Esta ruta se relaciona con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, entorno laboral saludable, horarios flexibles, inducción y reinducción.

Ruta del Crecimiento: liderando talento, esta ruta se relaciona con las siguientes temáticas: capacitación, trabajo en equipo, clima laboral, inducción y reinducción, valores y cultura organizacional.

Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos, esta ruta se relaciona con las siguientes temáticas: evaluación del desempeño, capacitación, cambio cultural e integridad.

Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien esta ruta se relaciona con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

Ruta del análisis de datos: conociendo el talento, esta ruta se relaciona con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, SIGEP

9. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

INTRODUCCION

El Instituto de Recreación y Deportes de Valledupar- **INDUPAL**, de conformidad con la ley, tiene el interés de planear, ejecutar y evaluar un Plan Institucional de Capacitación, con el fin de contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad por medio de un Programa de Inducción, entrenamiento y educación no formal, de acuerdo a necesidades de aprendizaje organizacional para el año 2019, encaminada a cumplir con la misión y objetivos institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2019, de – **INDUPAL**, se desarrolló de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

El Plan Institucional de Capacitación de **INDUPAL**, para la vigencia 2019 tiene previsto realizar jornadas de inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades laborales, desarrollo de competencias y entrenamiento en puesto de trabajo, en vista de los cambios que se avecinan en la planta de personal, producto. capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que deben poseer y demostrar los servidores públicos, se incluye en el Plan Institucional de Capacitación, actividades de capacitación de los Programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

OBJETIVO GENERAL DEL PIC

Fortalecer las habilidades, conocimientos y actitudes de los colaboradores de **INDUPAL**, mediante: inducción, entrenamiento y procesos continuos de capacitación en modalidad de educación no formal, para desempeñar de manera eficiente y eficaz sus funciones y propósitos misionales en la entidad, encaminado al desarrollo de la gestión del conocimiento, la creación de valor público y la gobernanza para la paz.

OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PIC:

- Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico,

articulado a la detección de necesidades.

- Realizar actividades de capacitación a través de cursos, seminarios, talleres y charlas, con el propósito de que los servidores públicos modifiquen positivamente sus competencias comportamentales y funcionales y así lograr mayor identidad con la Entidad.
- Establecer estrategias con el fin de fomentar una participación activa de los servidores públicos en las capacitaciones programadas.
- Implementar un Programa de Inducción con el fin de dar a conocer a los nuevos servidores públicos las funciones propias del cargo, la estructura y la cultura organizacional.
- Implementar un Programa de capacitaciones desde Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Objetivos Estratégicos

. Orientar la construcción de relaciones y valores del Estado y de la Entidad a través de la interacción con los ciudadanos, identificando las necesidades sociales que permitan fortalecer la prestación de servicios de forma eficiente, eficaz y efectiva

para el cumplimiento de las demandas y expectativas de ciudadanos.

- Fortalecer las competencias de los colaboradores de la Entidad para contribuir a través del fortalecimiento de las capacidades institucionales para el buen gobierno y las prácticas de gestión pública de calidad.
- Desarrollar y fortalecer el desempeño institucional que permita potenciar el cumplimiento del propósito fundamental de la Entidad, a través de aprendizaje y la **Adaptación** que se compone por los ejes de:

- 1) Herramientas para uso y apropiación del Conocimiento
- 2) Generación y Producción de Conocimiento
- 3) Cultura de Compartir y Difundir el Conocimiento
- 4) Analítica Institucional.

MARCO NORMATIVO

El artículo 3 del Decreto-Ley 1567 de 1998, establece: que el Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios. Cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación, el cual deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el Decreto - Ley 1567 de 1998 y con la planeación institucional".

El Decreto- Ley 1567 de 1998 en su artículo 4 indica:

"Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Parágrafo. - Educación Formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos".

De igual manera, el Decreto 1567 de 1998 en su artículo 7, establece que los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente, además de programas de inducción, programas de reinducción, los cuales deberán hacerse por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan los cambios.

El Decreto 1083 de 2015, expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de

Función Pública, en su título 9 establece:

“Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, art. 65).

“Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”.

“Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 65)”

“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, art 67)”

10. PLAN ANUAL DE VACANTES

ALCANCE

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada de las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional y continuaremos implementando el plan anual de vacante, el cual es fundamental para realizar los ajustes necesarios que se requieren para el cubrimiento del servicio cuando un funcionario se encuentra vacaciones.

INTRODUCCION

El plan anual de vacantes busca administrar y actualizar la información acerca de los empleos vacantes en el Estado, con el propósito de que las entidades públicas puedan planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia fiscal. El Plan de Vacantes es, además, una herramienta necesaria para que el Gobierno Nacional cuente con la oferta real de empleos para de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican. El Plan permite contar con información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano y para la eficiencia organizacional en las entidades públicas y en el Estado Colombiano. (Plan Anual de Vacantes Orden Nacional y Territorial septiembre de 2016, página 4).

Adicionalmente el Departamento Administrativo de la Función Pública, como entidad estratégica técnica y transversal del Gobierno Nacional está comprometida con la gestión eficiente de la Administración Pública Colombiana, y tiene como propósito fundamental que las entidades del Estado cuenten con el recurso humano necesario para el cumplimiento de sus funciones de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 literal d. de la Ley 909 del 2014: "d. Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil" (Artículo 14 literal d. de la Ley 909 de 2014).

Por ende, el DAFP solicita y evalúa el cumplimiento del PAV, por parte de las entidades, a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (este formulario está diseñado bajo las orientaciones impartidas, que lideran las políticas de desarrollo administrativo y el cual fue desarrollado por el Ministerio de las Tecnologías de Información y las Comunicaciones).

Indupal le corresponde determinar y adoptar un plan anual de vacantes (PAV) buscando atender los requerimientos de la Función Pública y con la finalidad de mejorar la eficiencia y productividad en la administración del empleo público.

OBJETIVOS

- Desarrollar mecanismos de planeación técnica, económica y anual del talento humano, teniendo en cuenta información acerca de las necesidades que presenta el personal, se dispone de la gestión de talento humano como una estrategia organizacional.

Específicos:

- De acuerdo con las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004 se debe escoger la forma de generación de los empleos vacantes.
- Definir los empleos vacantes

NORMATIVIDAD

Ley 909 de 2004, respecto de sus artículos 14, 15 y 17 señalan lo siguiente:

“Artículo 14. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones: d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”.

“Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades. 1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

- a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;*
- b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”*

“Artículo 17. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán

elaborar y actualizar anualmente planes de Provisión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
 - b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
 - c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado".*
- Decreto 1083 de 2015, Título 5, Capítulo 2: Vacancia de los empleos.
 - Decreto 051 de 2017 "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009", especialmente, lo referente al artículo 3º de la citada norma.
 - Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública",

11. PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ALCANCE

El plan de Provisión de recursos humanos será aplicado para todo el personal de Indupal y por tal razón sus medidas determinaran los empleos y dependencias de la entidad cuando sea necesario.

La finalidad del plan de Provisión de recursos humanos es determinar la disponibilidad del personal en capacidad de desarrollar los cargos de la entidad.

INTRODUCCION

El presente plan se crea de acuerdo al cumplimiento de las obligaciones constitucionales y legales, con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que determina lo siguiente:

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de Provisión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

Lo anterior ha sido apoyado de la guía “Lineamiento para la Elaboración del Plan de Vacantes” del 2012.



Indupal tiene como propósito principal en su Plan Estratégico, determinar el horizonte de la entidad, con base en los programas, planes y proyectos de las distintas dependencias de la entidad, el plan anual de gestión o plan operativo anual, buscando determinar la disponibilidad de personal para el cumplimiento de los mismos.

OBJETIVO

Indupal ha fijado como finalidad principal en el marco de su Plan Estratégico, determinar el horizonte de la entidad, considerando los planes, programas y proyectos de las distintas dependencias de la entidad, y el plan anual de gestión u operativo anual para determinar la disponibilidad suficiente de personal.

NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).



12. FORTALECIMIENTO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El proceso de evaluación de desempeño del Instituto de Recreación y Deportes de Valledupar se ha venido desarrollando bajo los parámetros de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública en lo que respecta al personal de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

Desde Gestión Humana se continuará promoviendo la calificación consciente y objetiva, que dé cuenta del desempeño de los servidores.

12.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Implementar un programa de desarrollo de competencias cuales tenga dentro de su componente Proyectos de Aprendizaje, ya que se cuenta con personal que por su trayectoria dentro de la institución tiene una gran concentración de saberes intrínsecos.

Así mismo, se plantearán estrategias para que aquellos servidores que se capaciten con apoyo de la entidad, repliquen y transfieran el conocimiento aprendido a los demás servidores de la entidad.

13. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

INTRODUCCION

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto de Recreación y Deportes de Valledupar-**INDUPAL**, para la vigencia 2019, busca contribuir a un entorno laboral apropiado que promueva la calidad de vida de todos los servidores públicos, exaltando su labor y propendiendo el sentido de pertenencia y motivación.

Así, acorde con los lineamientos establecidos para la Administración Pública Nacional, el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto de Recreación y Deportes de Valledupar- **INDUPAL**, busca generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, mejorando las condiciones que favorezcan su nivel de vida. Se ha encargado a la Dirección de Gestión Humana el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales que promuevan el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor con la entidad.

OBJETIVO GENERAL

Crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, a través de la estructuración de planes por los cuales se atiendan sus necesidades, buscando el equilibrio entre la vida y el trabajo, el sentido de pertenencia con la institución aumentando así su productividad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Desarrollar actividades con el acompañamiento y asesoría de entidades especializadas para atender las necesidades de los servidores públicos, en áreas de bienestar social como salud, vivienda, educación, deporte, recreación y cultura.

- ✓ Implementar los incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores públicos del Instituto de Recreación y Deporte de Valledupar- **INDUPAL**.
- ✓ Proporcionar a los servidores públicos beneficios con los cuales puedan cubrir

necesidades personales, familiares y profesionales que conlleven a elevar los niveles de satisfacción, efectividad, sentido de pertenencia con el instituto y al mejoramiento del clima laboral.

- ✓ Generar las condiciones necesarias para que los servidores públicos cumplan de manera eficiente con sus compromisos laborales y familiares, generando una relación estrecha entre el trabajo y su vida personal.

ALCANCE

El Plan de Bienestar Social del año 2019, es aplicable a los servidores públicos de carrera administrativa de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades, con el fin de brindar una atención completa y fomentar las disposiciones contenidas en el presente plan, que demuestren niveles de excelencia en su desempeño tanto laboral individual como haciendo parte de equipos de trabajo.

ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

- **Bienestar Social:** Conjunto de factores que tienen como fin favorecer el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.
- **Sistema de Estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y planes de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- **Plan de Incentivos:** Es un conjunto de acciones que tienen como fin reconocer los resultados del desempeño en los niveles de excelencia a los mejores servidores públicos de carrera administrativa y mejores equipos de trabajo.
- **Calidad de vida laboral:** Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales, percibidos por el servidor público como satisfactorios y propicios para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente en la productividad como en las relaciones interpersonales entre los funcionarios
 - **Protección y Servicios Sociales:** Se refiere a las actividades mediante las cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor público.

14. PLAN DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Instituto de Recreación y Deportes de Valledupar, implementa el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo con la finalidad de identificar los peligros evaluar y valorar los riesgos buscando control de estos ya que pueden alterar la salud de sus servidores, contratitas, practicantes y el proceso productivo de conformidad con su responsabilidad moral y legal sobre las condiciones de trabajo y salud.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo 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 y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

OBJETIVO GENERAL

- Establecer la estructura para la organización, planeación, desarrollo y evaluación de las actividades de capacitación en SST educativas para cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación para el fortalecimiento de competencias y responsabilidades en SST, reafirmando a la vez conductas que permitan generar una cultura de prevención.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir de acuerdo a las responsabilidades frente al SG-SST los requisitos de conocimiento y práctica en Seguridad y Salud en el Trabajo necesarios para el desarrollo de las labores de forma sana y segura.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores con respecto al SG-SST
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, el mejoramiento del SG-SST y para el logro de los objetivos del mismo.

METODOLOGÍA:

Las actividades de capacitación se desarrollan, por medio de talleres teóricos –

prácticos, talleres lúdicos, con el fin de prevenir y promover la seguridad y salud del personal que trabajan al interior de **INDUPAL**. Las capacitaciones se desarrollarán en apoyo de la ARL y los contratistas que prestan sus servicios para el proceso de Implementación del SG-SST.

15. GESTIÓN DOCUMENTAL

Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor, de acuerdo con las tablas de retención documental, teniendo información oportuna y confiable de la hoja de vida de cada servidor incluye los datos personales, los estudios, la experiencia y demás datos relevantes de una manera fácil y rápida a través de un sistema de gestión documental adecuado.

- Escanear las historias laborales de los funcionarios y colaboradores
- Manual de funciones
- Tabla de retención documental
- Manual de funciones y procedimientos
- Resolución de aprobación

16.SIG

En armonía con SIG, se promoverá el desarrollo de actividades del MIPG planteadas en el plan de acción del autodiagnóstico previamente elaborado, en el presente plano Estratégico del Talento Humano, así como también se elaborará el plan de Integridad del INDUPAL.