

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA06
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 01
		FECHA: 31/01/2019

PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

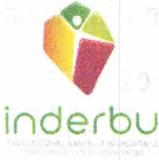


inderbu

Instituto de la Juventud, el Deporte y
la Recreación de Bucaramanga

BUCARAMANGA- SANTANDER

ENERO DE 2019

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA06
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 01
		FECHA: 31/01/2019

CONTENIDO

1	JUSTIFICACIÓN	3
2	MARCO LEGAL.....	4
3	OBJETIVOS	5
3.1	OBJETIVO GENERAL.....	5
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
4	DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	6
4.1	CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO	6
4.2	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	7
5	COMPOSICIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	8
5.1	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO	8
5.2	VINCULACIÓN.....	8
5.3	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	8
5.4	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	8
5.5	PLAN DE INSTITUCIONAL BIENESTAR Y ESTÍMULOS.....	9
5.6	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	9
5.7	PLAN ANUAL DE VACANTES.....	9
5.8	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	9
5.9	MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	10
5.10	MONITOREO Y SEGUIMIENTO SIGEP.....	10
5.11	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	10
5.12	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	10
6	PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	11
7	RESPONSABLES DEL PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	11
8	EVALUACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	12
8.1	AUTODIAGNÓSTICO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG).....	12
8.2	FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN (FURAG II).....	12
9	CONTROL DE CAMBIOS	12
10	CONTROL DE DOCUMENTOS	12

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA06
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 01
		FECHA: 31/01/2019

1 JUSTIFICACIÓN

El mundo está viviendo un nuevo contexto laboral, a pesar de que el talento humano sigue siendo el activo más importante para una organización, la digitalización de las tareas y la innovación se destacan por su importancia en la generación de nuevos escenarios empresariales altamente globalizados.

La Administración Pública no es ajena a los distintos cambios del mundo actual y el desarrollo tecnológico, lo cual conlleva a mayores requerimientos y mejores de servicios para la ciudadanía; con esto, cada uno de los componentes de las entidades públicas debe moldearse para ajustarse óptimamente a estos cambios.

La Función Pública en su compromiso de contribuir al cumplimiento de cumplir los parámetros estratégicos alineados con el Plan nacional de Desarrollo busca “Enaltecer al servidor público y su labor” propiciando el mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida del servidor público para facilitar la prestación un servicio que satisfaga las necesidades de la ciudadanía en general.

El Plan de Gestión del Talento Humano es un requerimiento establecido en el Modelo Integrado de Planeación Y Gestión MIPG, el cual concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Por lo anterior, las entidades públicas deben fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos y una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

En ese orden de ideas, este documento establece las directrices que orientan la planeación de la Gestión del Talento como instrumento para la organización y estructura de las actividades que debe realizar el personal desde una perspectiva de calidad y excelencia en el quehacer institucional.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA06
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 01
		FECHA: 31/01/2019

2 MARCO LEGAL

Decreto Ley 1661 de 1991. 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.

Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38). Por el cual se crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos

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 1010 de 2006. 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.

Ley 1064 de 2006. 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.

Decreto 4665 de 2007. Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley 1361 de 2009. Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.

Decreto 19 de 2012. Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA06
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 01
		FECHA: 31/01/2019

Decreto 1499 de 2017. 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.

Ley 1857 de 2017. 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.

Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 51 de 2018. 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.

Acuerdo 617 de 2018. 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.

MIPG. Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.

GETH. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias laborales, capacidades, conocimientos, calidad de vida, el bienestar y la motivación de los servidores públicos, mediante la Planeación, desarrollo y evaluación de la Gestión del Talento Humano en el marco del cumplimiento de la ruta que integra la dimensión del Talento Humano en MIPG.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Ejecutar las actividades del Plan de Bienestar y estímulos que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y el de sus familias, así mismo favorecer el clima laboral y los incentivos.

La impresión o distribución de este documento sin autorización se considera copia No controlada



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PA.03-PLA06

PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VERSIÓN: 01

FECHA: 31/01/2019

- Desarrollar y ejecutar el plan de Capacitación Institucional, promoviendo un personal más idóneo y competente.
- Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo, que contribuya a crear una cultura de prevención y manejo de los riesgos en el entorno.
- Realizar seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño de los servidores públicos con derechos de carrera y de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos.
- Apropiar en los servidores públicos de la entidad los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno.

4 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

4.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

La caracterización de los servidores públicos del INDERBU, servirá como insumo para la administración del Talento Humano. Los empleos de la entidad distribuidos de acuerdo a su naturaleza son: Directivos, Profesionales, Asesores, Técnicos y Auxiliares Administrativos.

A continuación, se detalla la distribución de la planta de personal vigente:

DEPENDENCIA	NÚMERO DE CARGOS
Dirección General	3
Subdirección Administrativa y Financiera	6
Subdirección Operativa	6
Subdirección Técnica	1
Oficina Asesora Jurídica	1
Comunicaciones y Prensa	1
Control Interno	1
TOTAL GENERAL	19

Tabla 1. Distribución de la planta de personal por dependencia

GÉNERO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS
Femenino	8
Masculino	11
TOTAL GENERAL	19

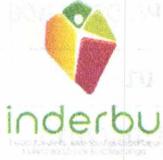
Tabla 2. Distribución de la planta de personal por Género

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA06
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 01
		FECHA: 31/01/2019

4.2 RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para el diagnóstico del proceso de Gestión Humana se diligenció el Formato de autoevaluación de la Dimensión del talento Humano de MIPG, bajo los lineamiento e instrumentos establecidos para tal fin, el resultado del instrumento aplicado en el 2018 permite identificar las rutas que se deben fortalecer, para mejorar el cumplimiento, la eficiencia y eficacia de la gestión; los índices desagregados de desempeño en la Dimensión de Talento Humano son los siguientes:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	44	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	46
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	45
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	48
		- Ruta para generar innovación con pasión	39
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	50	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	52
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	52
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	44
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	51
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	58	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	58
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	59
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	60	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	59
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	61
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	65	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	65

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA06
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 01
		FECHA: 31/01/2019

5 COMPOSICIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

5.1 POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO

La Gestión del Talento Humano del INDERBU fomenta el desarrollo de competencias de los servidores públicos a través de estrategias de capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo e incentivos, con el fin de asegurar elevados niveles de motivación, desarrollo y compromiso hacia el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

5.2 VINCULACIÓN

La Subdirección Administrativa y Financiera velará por el proceso adecuado de vinculación del talento humano al INDERBU, siguiendo los parámetros y directrices establecidos para verificar que el candidato cumpla con los requisitos de formación académica y experiencia, las competencias, los conocimientos técnicos y demás establecidos en el manual de funciones de la entidad.

5.3 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El programa de inducción estará orientado a la cultura organizacional en el empleado, generando identidad y apropiación por la Entidad, fomentando las virtudes y responsabilidades de la función pública y la prestación del servicio una vez se ha vinculado al Instituto.

El programa de reinducción estará dirigido a reforzar la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios institucionales.

5.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación busca fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades y competencias del talento humano del INDERBU, cubriendo las necesidades de formación y capacitación expresadas por los funcionarios.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA06
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 01
		FECHA: 31/01/2019

5.5 PLAN DE INSTITUCIONAL BIENESTAR Y ESTÍMULOS

El Plan institucional de Bienestar estará orientado a fortalecer el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados públicos del INDERBU, promoviendo espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y realizando actividades para elevar el sentido de pertenencia con la Entidad.

El Plan de Incentivos estará orientado en elevar el nivel de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar en el desempeño de la labor y contribuir al cumplimiento efectivo de la misión institucional, otorgando incentivos pecuniarios y No Pecuniarios a quienes obtengan el mayor nivel de excelencia.

El programa de estímulos estará orientado a motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos del INDERBU. Este se implementará a través del Plan Institucional de bienestar de la Entidad.

5.6 PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo busca implementar y mantener las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y en los estándares mínimos del SG-SST con el fin de garantizar la disminución de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

5.7 PLAN ANUAL DE VACANTES

La Subdirección Administrativa y Financiera con el Plan Anual de Vacantes pretende facilitar la planeación anual de la Gestión del Talento Humano, actualizando la información oportuna de los cargos vacantes en el INDERBU y programando la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

5.8 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El plan de previsión de recursos humanos del INDERBU busca organizar el personal de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA06
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 01
		FECHA: 31/01/2019

5.9 MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

La Subdirección Administrativa y Financiera del INDERBU realizará la medición del clima laboral y articulará el Plan Institucional Bienestar y Estímulos de acuerdo a los resultados de la evaluación y las estrategias de intervención propuestas.

5.10 MONITOREO Y SEGUIMIENTO SIGEP

En el INDERBU se trabaja continuamente para exigir que la información del formato único de hoja de vida sea actualizada periódicamente en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP por los servidores públicos que tenga relación laboral o contractual con la entidad; de igual forma propende por la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP en los plazos establecidos en la Ley.

5.11 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

La Subdirección Administrativa y Financiera del INDERBU realizará el proceso de evaluación del desempeño laboral en la fase de concertación de compromisos, evaluaciones parciales y en la calificación definitiva; también, realizará el seguimiento en cada una de las fases en los tiempos establecidos con el fin de garantizar la correcta aplicación del Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral y solicitará a los responsables del proceso de evaluación la calificación definitiva para anexarlos al expediente laboral.

5.12 CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad del Servicio Público en el INDERBU reúne los valores institucionales de honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, libertad, responsabilidad, tolerancia, transparencia, solidaridad y efectividad como línea de acción para el actuar cotidiano de los servidores públicos de la entidad.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA06
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 01
		FECHA: 31/01/2019

6 PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Aspecto del Plan de Gestión del TTHH	Actividades
Inducción y Reinducción	Realizar la inducción a los servidores públicos nuevos
	Adelantar la jornada de reinducción para los servidores públicos de la entidad
Plan de Gestión del Talento Humano	Formular y publicar el Plan Estratégico de Talento Humano
Plan Institucional de Capacitación	Formular, adoptar y publicar el Plan Institucional de Capacitación
	Ejecutar las actividades definidas en el Plan Institucional de Capacitación
	Realizar seguimiento y evaluar el Plan Institucional de Capacitación
Plan Institucional de Bienestar y estímulos	Formular, adoptar y Publicar el Plan Institucional de Bienestar y estímulos
	Ejecutar las actividades del Plan Institucional de Bienestar y estímulos
	Realizar seguimiento y evaluar el Plan Institucional de Bienestar y estímulos
Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Formular, adoptar y Publicar el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Implementar y ejecutar las actividades del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Realizar seguimiento y Evaluar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Plan Anual de Vacantes	Formular y Publicar el Plan Anual de Vacantes.
Plan de Previsión de Recursos Humanos	Formular y Publicar el Plan de Previsión de Recursos Humanos.
Estrategia Evaluación del Desempeño Laboral	Remitir memorando a los responsables del proceso de evaluación, indicando la obligatoriedad de aplicar el nuevo acuerdo de Evaluación del Desempeño Laboral
Código de Integridad	Realizar actividad de socialización y sensibilización del Código de Integridad
Monitoreo y Seguimiento SIGEP	Realizar seguimiento semestral a la actualización de la información reportada en el aplicativo SIGEP
	Remitir memorando a los servidores públicos recordando la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas

Tabla 3. Descripción de las actividades del Plan de Gestión del Talento Humano

7 RESPONSABLES DEL PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La ejecución y seguimiento del Plan de Gestión del Talento Humano está a cargo de la Subdirección Administrativa y Financiera.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA06
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 01
		FECHA: 31/01/2019

8 EVALUACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La evaluación del Plan de Gestión del Talento Humano se llevará a cabo mediante los siguientes mecanismos:

8.1 AUTODIAGNÓSTICO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)

La primera herramienta para que la Subdirección Administrativa y Financiera del INDERBU evalúe el Plan de Gestión del Talento Humano es el Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), mediante el cual se realiza un ejercicio de valoración del estado de la dimensión del Talento Humano. El resultado obtenido de esta medición permitirá la formulación de las acciones de mejoramiento necesarias para alcanzar los objetivos institucionales y requerimientos normativos.

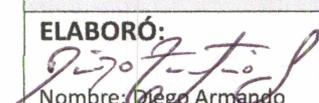
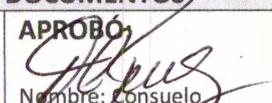
8.2 FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN (FURAG II)

Para la evaluación del Plan de Gestión del talento humano del INDERBU también se utilizará el instrumento evaluación establecido por el DAFP FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN (FURAG II), para conocer la eficacia y niveles de madurez en la Dimensión de Talento Humano en el INDERBU. Los resultados obtenidos de la medición, permitirá a la Subdirección Administrativa y Financiera establecer las acciones de mejoramiento que se requieran.

9 CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	VIGENCIA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	31/01/2019	Creación del documento.

10 CONTROL DE DOCUMENTOS

CONTROL DE DOCUMENTOS			
ELABORÓ:  Nombre: Diego Armando Teatino Suárez Cargo: Contratista	REVISÓ: Comité Institucional de Control Interno	APROBÓ:  Nombre: Consuelo Rodríguez Gil Cargo: Directora General	FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2019

La impresión o distribución de este documento sin autorización se considera copia No controlada