

 <b>INDERBU</b> Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA05</b>
	<b>PLAN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 05</b> <b>FECHA: 17/06/2024</b>

## **PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**BUCARAMANGA- SANTANDER**  
**Diciembre 2023**

 <b>INDERBU</b> <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA05</b>
	<b>PLAN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 05</b>
		<b>FECHA: 17/06/2024</b>

## CONTENIDO

1	JUSTIFICACIÓN .....	3
2	MARCO LEGAL.....	3
3	ALCANCE .....	5
4	OBJETIVOS .....	5
4.1	OBJETIVO GENERAL .....	5
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
5	DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	6
5.1	CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO.....	6
5.2	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	7
6	COMPOSICIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	8
6.1	POLÍTICA DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO .....	8
6.2	VINCULACIÓN .....	8
6.3	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN .....	9
6.4	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	9
6.5	PLAN DE INSTITUCIONAL BIENESTAR Y ESTÍMULOS.....	9
6.6	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	10
6.7	PLAN ANUAL DE VACANTES.....	10
6.8	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	10
6.9	MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	10
6.10	MONITOREO Y SEGUIMIENTO SIGEP.....	11
6.11	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL .....	11
6.12	CÓDIGO DE INTEGRIDAD .....	11
7	PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	11
8	RESPONSABLES DEL PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	12
9	EVALUACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	12
9.1	AUTODIAGNÓSTICO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG) .....	12
9.2	FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN (FURAG II).....	13
10	CONTROL DE CAMBIOS .....	13
11	CONTROL DE DOCUMENTOS.....	13

 <b>INDERBU</b> <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA05</b>
	<b>PLAN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 05</b>
		<b>FECHA: 17/06/2024</b>

## 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 Estratégica 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.

Este Modelo de Gestión contempla a los servidores como el corazón no sólo de la gestión pública, sino, de la Entidad, es por ello que la primera de las siete dimensiones - Talento Humano - es considerada la más importante, pues, actúa como eje transversal que articula todas las dimensiones, políticas y procesos en favor de la generación de valor público, razones éstas que hacen necesaria la planeación estratégica del Talento Humano como mecanismo para garantizar que los servidores del INDERBU tengan un ambiente laboral digno, que satisfagan sus necesidades y se sientan reconocidos y valorados como el activo más importante que posee la Entidad.

Como consecuencia de lo anterior, en el INDERBU se requiere de una planeación estratégica del talento humano que coadyuve con la captación y conservación del mejor recurso humano posible, mediante el diseño, implementación, evaluación y mejoramiento de estrategias y acciones en cada una de las etapas del ciclo de vida del servidor público -

 <b>INDERBU</b> Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA05</b>
	<b>PLAN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 05</b>
		<b>FECHA: 17/06/2024</b>

ingreso, desarrollo y retiro - buscando mejorar las habilidades, competencias y desarrollo del ser de los servidores en el marco de los valores del servicio público.

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.

## 2 MARCO LEGAL

NORMATIVIDAD	EXPEDIDA POR	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia	Congreso de Colombia	Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
Acuerdo Municipal No 104 de 1995- modificado por decretos Municipales 021 del 29 de febrero de. 2000 y 246 del 28 de diciembre de 2021	Concejo Municipal de Bucaramanga	"Por medio de la cual se crea el Instituto de la juventud el deporte y la recreación de Bucaramanga"
Ley 489 de 1998	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1567 de 1998	Presidencia de la República	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 de 2004	Congreso de Colombia	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	Congreso de Colombia	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 1221 de 2008	Congreso de Colombia	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 884 de 2012	Ministerio del Trabajo	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto Número 1072 De 2015	Ministerio del Trabajo	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Ley 1811 de 2016	Congreso de Colombia	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Decreto 1499 de 2017	Presidencia de la República	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.
Decreto 815 de 2018	Presidencia de la República	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 DE 2018	Comisión Nacional del Servicio Civil	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.
Decreto 726 de 2018	Ministerio del Trabajo	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA05</b>
	<b>PLAN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 05</b>
		<b>FECHA: 17/06/2024</b>

Decreto 612 de 2018	Presidencia de la República	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Ley 1952 de 2019	Congreso de Colombia	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogaron la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Resolución 0312 de 2019	Ministerio del Trabajo	Ministerio del Trabajo: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.
Ley 1960 de 2019	Congreso de Colombia	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1800 de 2019	Presidencia de la República	Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
Ley 2088 de 2021	Congreso de Colombia	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
Ley 2121 de 2021	Congreso de Colombia	Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.
Ley 2195 de 2022	DNP	Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.

### 3 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del INDERBU aplica a la población de servidores públicos del INDERBU en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de revisión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones de la entidad. Incluye la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, provisión y plan de vacantes) y el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos.

El plan inicia con la determinación de las necesidades, luego, llevando a cabo las actividades y realizando la evaluación y la retroalimentación de las mismas, de forma que permitan la implementación de acciones de mejora para lograr la gestión, desarrollo y satisfacción de los servidores en el marco del MIPG y en cumplimiento de la normatividad vigente.

### 4 OBJETIVOS

#### 4.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar acciones de carácter organizativo, estructural y procedimental en la gestión del Talento Humano del INDERBU, de forma que permitan el desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, en el marco del cumplimiento de la dimensión del Talento Humano del MIPG.

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA05</b>
	<b>PLAN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 05</b>
		<b>FECHA: 17/06/2024</b>

## 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y competencias de los servidores mediante actividades de capacitación, formación, inducción y reinducción derivadas de los diagnósticos y los resultados de la gestión, con el fin de mejorar la productividad en función de la satisfacción personal y laboral e impulsar su profesionalismo y productividad.
- Llevar a cabo actividades de bienestar laboral e incentivos con el fin de elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores públicos.
- Fomentar los valores institucionales con el fin propiciar una cultura organizacional de respeto y colaboración entre los servidores, mediante la implementación de la Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano, la Política de Integridad y el Código de Integridad, del instituto.
- Promover el cuidado de la salud física y mental de los servidores mediante la ejecución del Plan Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Coordinar la evaluación de desempeño de los servidores propiciando las garantías para la mejora continua individual y colectiva.
- Fortalecer los diferentes programas de la gestión del talento humano a partir de los diagnósticos y las evaluaciones de los planes y al análisis y consolidación de los datos que generan cada uno de ellos.

## 5 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### 5.1 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	5
Subdirección Técnica	2
Oficina Asesora Jurídica	1
Comunicaciones y Prensa	1
Control Interno	1
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>19</b>

**Tabla 1.** Distribución de la planta de personal por dependencia

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA05</b>
	<b>PLAN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 05</b>
		<b>FECHA: 17/06/2024</b>

GÉNERO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS
Femenino	10
Masculino	9
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>19</b>

**Tabla 2.** Distribución de la planta de personal por Género

## 5.2 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 inicialmente y por los cuales se continua trabajando permitió 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			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>74</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>76</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>71</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>68</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>79</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	<b>70</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>72</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>67</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>74</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>65</b>

 <b>INDERBU</b> Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA05</b>
	<b>PLAN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 05</b>
		<b>FECHA: 17/06/2024</b>

<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	67	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	65
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	68
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	68	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	68
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	69
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	70	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	70

## 6 COMPOSICIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### 6.1 POLÍTICA DE LA GESTION ESTRATEGICA 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.

### 6.2 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.

 <b>INDERBU</b> Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA05</b>
	<b>PLAN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 05</b>
		<b>FECHA: 17/06/2024</b>

### **6.3 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.

### **6.4 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.

### **6.5 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.

 <b>INDERBU</b> Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA05</b>
	<b>PLAN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 05</b> <b>FECHA: 17/06/2024</b>

## **6.6 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 contenidos en la Resolución 0312 de 2019, con el fin de garantizar la disminución de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de la población trabajadora en general.

## **6.7 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.

## **6.8 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.

## **6.9 MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

La Dirección General, con el apoyo de la Subdirección Administrativa y Financiera del INDERBU realizará al menos cada dos (2) años la medición del clima laboral y articulará el Plan Institucional de Bienestar y Estímulos de acuerdo a los resultados de la evaluación y las estrategias de intervención propuestas.

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA05</b>
	<b>PLAN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 05</b>
		<b>FECHA: 17/06/2024</b>

## 6.10 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.

## 6.11 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.

## 6.12 CÓDIGO DE INTEGRIDAD

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

## 7 PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

<b>Aspecto del Plan de Gestión del TTHH</b>	<b>Actividades</b>
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

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA05</b>
	<b>PLAN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 05</b>
		<b>FECHA: 17/06/2024</b>

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 la 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

## 8 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.

## 9 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:

### 9.1 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.

 <b>INDERBU</b> <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA05</b>
	<b>PLAN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 05</b>
		<b>FECHA: 17/06/2024</b>

## 9.2 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.

### DOCUMENTO RELACIONADO

PA.03-PLA05.F01 SEGUIMIENTO A PLANES INSTITUCIONALES

## 10 CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	VIGENCIA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	31/01/2019	Creación del documento.
02	31/01/2020	Inclusión del alcance, modificación de la justificación y el análisis de la planta de personal, del diagnóstico de la gestión del talento humano.
03	31/01/2023	Modificación de planta de personal (genero) y Resultados de Rutas de Valor de acuerdo al Furag 2021.
04	14/12/2023	Generación del documento del plan estratégico TTHH 2024
05	15/06/2024	Actualización Normatividad- Alcance- Objetivos- Información población Objetivo del Plan Estratégico de Talento Humano

## 11 CONTROL DE DOCUMENTOS

CONTROL DE DOCUMENTOS			
<b>ELABORÓ:</b>  Nombre: Eslendy Trigos Pérez Cargo: Contratista	<b>REVISÓ:</b>  Comité Institucional de Gestión y Desempeño	<b>APROBÓ:</b>  Nombre: William Rodolfo Niño Cargo: Director General	<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b> 17/06/2024

 <b>INDERBU</b> <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA05</b>
	<b>PLAN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 05</b> <b>FECHA: 17/06/2024</b>