

INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO2023	
Fecha:27/01/2023	Versión: 03	Página 1 de 13

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO



**Instituto de Deportes y Recreación del
Municipio de San Gil INDERSANGIL**

2023

INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2023	
Fecha: 27/01/2023	Versión: 03	Página 2 de 13

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL	3
2.1. Objetivos específicos	3
3. MARCO LEGAL	4
4. INFORMACIÓN BASE	6
4.1. Pauta de personal	6
4.2. Manual de funciones	7
5. DIAGNOSTICOS	7
5.1. Modelo integrado de planeación y gestión MIPG	7
6. POLITICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	8
7. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PETH.	8
8. OBJETIVOS DE LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO	9
8.1. Organizar la planificación de la gestión del talento humano hacia la estrategia organizacional 9	
8.2. Promover el desarrollo de las competencias de los funcionarios	9
8.3. Consolidar la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	9
8.4. Fortalecer las estrategias de desarrollo organizacional	10
9. PLAN DE TRABAJO PARA LOS PRINCIPALES COMPONENTES	10
9.1. Gestión del desarrollo	10
9.1.1. Capacitación Plan institucional de capacitación, inducción y reinducción	10
9.1.2. Plan institucional de bienestar	11
9.1.3. Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	12

INDERSANGIL

COLISEO LORENZO ALCANTUZ

Email: Director@indersangil.gov.co

Teléfono: 7 7238771

INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO2023	
Fecha:27/01/2023	Versión: 03	Página 3 de 13

1. INTRODUCCIÓN

El plan Estratégico de Talento Humano está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. Así como elementos ya conocidos como lo son: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional.

Se debe generar conciencia entre todas las dependencias del área de Talento humano, toda vez que es una unidad que desarrolla actividades en pro de hacer agradable la permanencia del servidor en la institución, por lo tanto, las labores de seguimiento y evaluación de los funcionarios están en cabeza del jefe inmediato. Es importante que cada jefe inmediato establezca una buena relación con las personas a cargo.

2. OBJETIVO GENERAL

Crear los procesos orientados a organizar, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano del Instituto de Deporte y Recreación del Municipio de San Gil, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

2.1. Objetivos específicos

- Fortalecer la habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación entrenamiento, inducción y reinducción acordes con las necesidades
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ejecutar las actividades del plan de bienestar y estímulos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y el de sus familias y de la misma manera favorecer el clima laboral de la institución.
- Promover la cultura de autogestión, autocontrol y autoevaluación en busca de mejores prácticas de gestión pública.

INDERSANGIL

COLISEO LORENZO ALCANTUZ

Email: Director@indersangil.gov.co

Teléfono: 7 7238771

INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO2023	
Fecha:27/01/2023	Versión: 03	Página 4 de 13

- Desarrollar y ejecutar el plan de capacitación institucional, promoviendo un personal más idóneo y competente
- Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.
- 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
- Apropiar en los servidores públicos de la entidad del código de la entidad los valores del código de integridad y buen gobierno.

3. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto 752 de 1984. Reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social.
- Ley 489 de 1998. Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
- Ley 443 de 1998. Expide normas sobre carrera administrativa y otras disposiciones.
- Decreto Ley 1572 de 1998. Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- Decreto Ley 1567 de 1998. Título II. Establece el Sistema de Estímulos para los empleados del estado, el cual está integrado por dos grandes programas: Bienestar Social e Incentivos.
- Decreto 2504 de 1998. Artículo Cuarto: Modifica el artículo 130 del Decreto 1572 del 5 de agosto de 1998.
- Decreto 1567 de 1998. Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002. Numerales 4 y 5 del Artículo 33: Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
- 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.
- Decreto 4661 de 2005. Modificó el parágrafo primero del artículo 70 del decreto 1227 de 2005, el cual quedó así: «PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de

INDERSANGIL

COLISEO LORENZO ALCANTUZ

Email: Director@indersangil.gov.co

Teléfono: 7 7238771

INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO2023	
Fecha:27/01/2023	Versión: 03	Página 5 de 13

educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto»

- Decreto 1227 de 2005. 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”.
- 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 1474 de 2011. “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- 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.
- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017. Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
- Decreto 1273 de 2018. Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación al pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad

INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO2023	
Fecha:27/01/2023	Versión: 03	Página 6 de 13

Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo

- Decreto 612 de 2018. 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.
- Decreto 100-12-022-2018. Por el cual se establece la estructura administrativa de la Alcaldía Municipal de San Gil, Santander y se señalan las funciones de sus dependencias.
- Decreto 100-12-023-2018. Por medio del cual se establece la escala de asignaciones básicas de los empleos de la Alcaldía Municipal de San Gil Santander y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 100-12-024-2018. Por el cual se establece la planta de personal de la Alcaldía Municipal de San Gil Santander.
- Decreto 100-12-025-2018. Por el cual se distribuyen los empleos de la planta de personal el Municipio de San Gil, Santander.
- Decreto 100-12-110-2018. Por el cual se establece el Manual específico de funciones, requisitos y de competencias laborales de los diferentes empleos que conforman la planta de personal del Municipio de San Gil - Santander.
- Decreto 100-12-142-2018. Por el cual se hace aclaración de los decretos números 100-12-023-2018, 100-12-024-2018 y 100-12-025-2018 del 19 de enero del 2018 y 100-12-137-2018 del 29 de junio de 2018

4. INFORMACIÓN BASE

4.1 Panta de personal

FORMA DE VINCULACIÓN	No. DE CARGOS	% DE PARTICIPACIÓN
Libre Nombramiento y Remoción	2	100%
Total	2	100%

INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO2023	
Fecha:27/01/2023	Versión: 03	Página 7 de 13

4.2 Manual de funciones

El Manual de funciones es adoptado mediante Resolución N° 003-2021 del 28 de Diciembre de 2021. Este manual permite especificar las funciones y responsabilidades del director, así como los requerimientos de conocimiento y experiencia para su desempeño.

5. DIAGNOSTICOS

5.1 Modelo integrado de planeación y gestión MIPG

De acuerdo con MIPG se concibe al talento humano como el activo más importante con la cuenta la entidad y, por lo tanto, como el gran factor crítico 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, el manual operativo nos indica que es una herramienta con la que se busca optimizar el ciclo del servidor público (Ingreso, desarrollo, retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas del instituto. De acuerdo con MIPG, la dimensión del talento humano debe contemplar lo siguiente:

- Ruta de la felicidad
- Ruta del conocimiento
- Ruta del servicio
- Ruta de la calidad
- Ruta del análisis de datos Evaluar la Gestión

De acuerdo con las rutas que indica el manual operativo, el instituto procede a realizar un autodiagnóstico y tomar las acciones necesarias para implementar el plan de acción.

INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO2023	
Fecha:27/01/2023	Versión: 03	Página 8 de 13

6. POLITICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Instituto de Deporte y Recreación del Municipio de San Gil – INDERSANGIL, propenderá activa y permanentemente por un talento humano responsable, con la capacidad para desarrollar valores, compartir aprendizajes, mantener relaciones inteligentes y lograr los resultados esperados, en condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad. De acuerdo con lo anterior adecuara el sistema de gestión del marco legal que rige la entidad y a los modelos y mejores prácticas nacionales e internacionales afines a su misión y a la mejora continua de los procesos y del talento humano.

Para alcanzar los objetivos antes mencionados, la administración implementara estrategias efectivas para el desarrollo del talento humano, que favorezcan el control y permitan cumplir con el compromiso de desarrollar la idoneidad en términos de competencias, habilidades y aptitudes en los servidores públicos, a través de las políticas y prácticas de la gestión humana que incorporen los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción y formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos del instituto para el fomento del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre de la población del municipio de San Gil, fomentando el desarrollo permanente de las personas durante toda su vida laboral en la entidad.

7. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PETH.

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano, el instituto de deporte y Recreación del municipio de San Gil cuenta con las siguientes herramientas:

- Modelo integrado de planeación y gestión - MIPG
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI
- Auditorias de Gestión
- Sistemas de Información y gestión de Empleo Público – SIGEP
- Audiencias Públicas de Rendición de cuentas

INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2023	
Fecha: 27/01/2023	Versión: 03	Página 9 de 13

8. OBJETIVOS DE LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

8.1. Organizar la planificación de la gestión del talento humano hacia la estrategia organizacional

A partir del direccionamiento estratégico del instituto de deporte y recreación del municipio de San Gil – INDERSANGIL definido por la alta dirección y en desarrollo de la política del desarrollo administrativo contenida en el modelo de planeación y gestión, el proceso de Gestión de Talento Humano desarrollara las siguientes actividades, dentro del marco normativo establecido y los principios y valores éticos institucionales.

- Enfocar el Plan Integral de Formación hacia el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales en sus funcionarios, de tal forma que se asegure el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales para el logro de los objetivos estratégicos institucionales.

8.2. Promover el desarrollo de las competencias de los funcionarios

Teniendo como principio que la gestión del talento humano debe estar orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio del mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

8.3. Consolidar la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el periodo 2023 se iniciará con la implementación del SG-SST, para lo cual se realizarán las siguientes actividades:

- Corar el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con lo establecido en el decreto 1072 de 2015
- Promover y mantener buenas prácticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de actividades y capacitación y socialización de los procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de reducir los accidentes e trabajo y enfermedades laborales.

INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO2023	
Fecha:27/01/2023	Versión: 03	Página 10 de 13

- Fortalecer la cultura de prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la implementación de acciones preventivas y/o correctivas.

8.4. Fortalecer las estrategias de desarrollo organizacional

En el marco del objetivo estratégico institucional de fortalecimiento de la gestión administrativa durante el periodo 2023 el desarrollo organizacional se enfocará en:

- Definir y desarrollar estrategias de intervención en las áreas o grupos de trabajo que requieran un mejoramiento del clima organizacional.
- Promulgar el conocimiento y aplicación de los valores institucionales contenidos en el código de integridad con el fin de mantener la coherencia de la gestión institucional con los principios consagrados en el mismo, la finalidad social del Estado y el Sistema de Gestión Integrado.
- Robustecer los programas de inducción y reinducción con el fin de incentivar el sentido de pertenencia de los funcionarios al Instituto desde la vinculación, así como el compromiso con el cumplimiento de las políticas institucionales.

9. PLAN DE TRABAJO PARA LOS PRINCIPALES COMPONENTES

Manual de Funciones

Las funciones del director general y la Subdirectora Administrativa y Financiera se encuentran establecidas mediante la Resolución N° 003-2021 del 28 de Diciembre de 2021, actualizado recientemente.

9.1. Gestión del desarrollo

9.1.1. Capacitación Plan institucional de capacitación, inducción y reinducción

El objetivo principal es fortalecer los conocimientos y brindar la inducción y reinducción a todo el personal vinculado al Instituto de Deporte y Recreación del Municipio de San Gil – INDERSANGIL y diseñar e implementar los planes estratégicos de capacitación de desarrollo

INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO2023	
Fecha:27/01/2023	Versión: 03	Página 11 de 13

personal y profesional adecuados para la actualización del empleado público, con el objeto de contribuir al fortalecimiento de sus capacidades, habilidades y destrezas.

Objetivos específicos

- Capacitar a los servidores públicos del INDERSANGIL, en herramientas de gestión que les permitan adelantar procesos de liderazgo y apropiación de sus obligaciones, con alto sentido de pertenencia y entrega hacia la comunidad.
- Contribuir al mejoramiento del INDERSANGIL fortaleciendo la capacidad de sus diferentes áreas.
- Facilitar a los servidores públicos del INDERSANGIL, instrumentos que les permitan mejorar su capacidad de gestión y un control efectivo y rápido de lo público.
- Promover el desarrollo integral de los servidores públicos y afianzamiento de una ética del servicio público.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, para aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos del INDERSANGIL.
- Preparar permanente a los servidores públicos con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.

9.1.2. Plan institucional de bienestar

Fortalecer, fomentar y propiciar las condiciones laborales de los empleados públicos del Instituto de Deporte y Recreación del Municipio de San Gil para el mejoramiento de su bienestar y fomentar su motivación, permitiendo el desempeño institucional con mayor motivación y productividad, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración a través de programas que fomenten el desarrollo integral del empleado público.

Objetivos específicos

- Fomentar la participación de los empleados públicos en el diseño, ejecución y evaluación de los programas de bienestar social.

INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2023	
Fecha: 27/01/2023	Versión: 03	Página 12 de 13

- Facilitar y propender la integración del talento humano de la entidad, a través de las actividades deportivas y recreativas que redunden en beneficio del ambiente organizacional y la calidad de vida laboral.
- Propiciar la participación, innovación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción del talento humano del INDERSANGIL
- Brindar espacios para el sano desarrollo de actividades físicas y recreativas que estimulen un desarrollo armónico cuerpo – mente.

9.1.3. Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

IDERSANGIL cuenta con un plan de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual tiene como objetivo Documentar e Implementar las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y en los estándares mínimos del SG-SST con el fin de eliminar, disminuir o minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del Instituto de deportes y recreación del municipio de San Gil – INDERSANGIL.

Así mismo cuenta con un cronograma anual de trabajo y capacitación anual de Seguridad y salud en el Trabajo al cual se le realiza un seguimiento con el fin de verificar su cumplimiento y ejecución.

CONTROL DE CAMBIOS

ELABORADO POR	
ROL	NOMBRE COMPLETO
Subdirectora administrativa y financiera	Alba Liliana López Prieto
REVISADO POR	
ROL	NOMBRE COMPLETO
Director general	Armando Villar Ruiz
APROBADO POR	
ROL	NOMBRE COMPLETO
Comité integrado de gestión y desempeño	Integrantes del Comité integrado de gestión y desempeño

INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO2023	
Fecha:27/01/2023	Versión: 03	Página 13 de 13

HISTORIAL DE CAMBIOS		
FECHA	VERSIÓN	DETALLES DEL CAMBIO
29/01/2021	01	Adopción mediante Resolución N° 002-2021
30/01/2022	02	Adopción mediante Resolución N° 010-2022
27/01/2023	03	Adopción mediante Resolución N° 015-2023