

**FECHA:** 28/01/2026[illegible]

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: PLRH - 09
		VERSION: 02
		Página 2 de 21

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. CONTEXTO.....	5
2.1 REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADOS:	5
2.2 MARCO LEGAL	5
3. ALCANCE.....	7
4. OBJETIVO GENERAL	7
4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	7
5. PROPOSITO	8
6. COMPONENTES	8
7. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.	9
7.1 Disposición de Información.	9
7.2 Caracterización de la Población.	9
8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2026.	10
8.1 PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2026.....	10
8.1.1 Plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos.	10
8.1.1.1 Introducción.....	10
8.1.1.2 Objetivo	10
8.1.1.3 Objetivos Específicos.....	10
8.1.1.4 Alcance	11
8.1.1.5 Análisis de la planta actual	11
8.1.2 Plan de Bienestar Social e Incentivos.	11
8.1.2.1 Introducción.....	11
8.1.2.2 Objetivo	12
8.1.2.3 Objetivos específicos:	12
8.1.2.4 Cronograma del plan de bienestar e incentivos 2026.....	13
8.1.3 Incentivos	14
8.1.3.1 Introducción.....	14
8.1.3.2 Objetivo general	14
8.1.3.3 Objetivos específicos.	14
8.1.4 Plan Institucional de Capacitación.	14

  INDER Santander <small>Instituto Departamental De Recreación y Deporte</small>	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: PLRH - 09
		VERSION: 02
		Página 3 de 21

8.1.4.1 Introducción.....	14
8.1.4.2 Objetivo general	15
8.1.4.3 Objetivos específicos.	15
8.1.4.4 Plan de Acción – PIC 2026.	15
9. EVALUACION DEL PLAN	17
9.1 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	18
10. PLANEACION 2026	20

  INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: PLRH - 09
		VERSION: 02
		Página 4 de 21

1. INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica del talento humano es la materialización de un conjunto de políticas, estrategias y métodos que contribuyan a cumplir con los objetivos y metas, impulsando el desarrollo organizacional a partir de la ejecución de programas, planes y proyectos institucionales.

Este plan estratégico se integra en las 7 dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, alineándose además con la Política de Integridad, que busca apropiar los valores éticos en cada servidor para generar confianza en la ciudadanía.

Para el INDERSANTANDER, es fundamental garantizar condiciones laborales idóneas y un entorno propicio para la prevención de riesgos laborales. Se fomentará el autocuidado y se velará por la satisfacción de las necesidades del personal y sus familias, dentro del marco de políticas de talento humano.

Por último, en el ámbito de la capacitación, se dará prioridad al fortalecimiento de conocimientos y habilidades para los servidores públicos, mediante el Plan Institucional de Capacitación. Este plan se alinea con los ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, centrándose en la gestión del conocimiento, la innovación, la transformación digital y la integridad en lo público.

Teniendo en cuenta lo anterior, este plan estratégico se posiciona como un pilar fundamental para el fortalecimiento y desarrollo de los servidores de la Entidad, integrando valores, competencias y condiciones que promueven un servicio público eficiente y acorde a las necesidades de los grupos de valor. Por lo tanto, el PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO, incluye los siguientes planes: Plan de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, El Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan de Capacitación y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

  INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: PLRH - 09
		VERSION: 02
		Página 5 de 21

2. CONTEXTO

2.1. REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADOS:

La política de gestión estratégica del Talento Humano se fundamenta en los pilares del empleo público, que son: 1.- El mérito, como criterio de vinculación y permanencia del servicio público; 2.- Las competencias, requeridas para el ejercicio del servicio público; 3.- El desarrollo y el crecimiento, dentro del ciclo de vida laboral; 4.- La orientación hacia el resultado; 5.- La gestión del cambio, entendida como la disposición para adaptarse a los entornos cambiarles que rodean el servicio público; y 7.- El dialogo y la concertación, que permitan generar acuerdos en busca de mejores resultados para todos.

Es importante tener en cuenta que la planta de personal del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACION Y DEPORTE - INDERSANTANDER, se encuentra conformada por 25 cargos los cuales se distribuyen de la siguiente manera: 4 Directivos, 2 Asesores, 9 Profesionales, 2 Técnicos y 8 Asistenciales. Es importante señalar que dicha planta de personal, es insuficiente para atender todas las necesidades que demanda el servicio público, por ello, la Administración Municipal, requiere el apoyo de personas que se vinculan bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios públicos.

2.2. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades de la Gestión del Talento Humano.

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TEMA REALCIONADO CON LA NORMA
Ley 100 del 23 de Diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación del Bono Pensional.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación. Programa de Bienestar.
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003.	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado	Certificación del Bono Pensional.

  INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: PLRH - 09
		VERSION: 02
		Página 6 de 21

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TEMA REALCIONADO CON LA NORMA
	por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004.	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006.	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de la relación de trabajo.	Talento Humano.
Ley 1064 del 26 de Julio de 2006.	Dicta 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.	Plan Institucional de Capacitación.
Decreto 1083 de mayo 2015.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública. –Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y plan de Incentivos.	Plan Institucional de Capacitación. Programa de Bienestar e Incentivos.
Resolución 1111 marzo 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.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
Decreto 1499 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 MIPG-Manual operativo Dimensión N° 1 GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano.	Talento Humano.
Acuerdo 617 de 2018 CNSC	Establece el sistema tipo de evaluación del desempeño para empleados de carrera y en periodo de prueba.	Sistema tipo evaluación de desempeño.
Decreto 815 de mayo de 2018.	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.	Competencias Laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 1800 de octubre de 2019.	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015,	Talento Humano.

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TEMA REALCIONADO CON LA NORMA
	Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.	
Ley 1960 de 2019.	Modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.	Encargos
Ley 2191 de 2022.	Regula la desconexión laboral.	Desconexión Laboral.
	Establece Planta de Personal.	
	Manual de funciones y Competencias laborales.	

Tabla 1. Marco Normativo aplicable al PETH

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del INDERSANTANDER, inicia con la identificación de las necesidades específicas de cada uno de sus planes, culminando con el seguimiento y control de las actividades ejecutadas en el marco del mismo. En consecuencia, este plan se aplica a la población del INDERSANTANDER, servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y potenciar el Talento Humano del INDERSANTANDER, a través de la implementación de planes y políticas, promoviendo un ambiente laboral favorable que fomente el sentido de pertenencia y el desarrollo integral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través del teletrabajo y presencial, en concordancia con la estrategia institucional.

4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer habilidades y competencias mediante programas de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, en línea con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para garantizar un óptimo rendimiento laboral.

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: PLRH - 09
		VERSION: 02
		Página 8 de 21

- Promover ambientes propicios para el bienestar y el rendimiento laboral de los servidores públicos, diseñando estrategias de reconocimiento, actividades recreativas e integradoras, y la implementación de herramientas tecnológicas que propicien el desarrollo integral y satisfagan las necesidades del personal durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos y contratistas.
- Implementar estrategias de previsión de empleo, estableciendo un plan de acción que detecte de manera oportuna las necesidades de personal, acorde con los cambios que puedan surgir durante la vigencia, evitando interrupciones en el normal funcionamiento de las Dependencias.
- Adelantar el concurso en INDERSANTANDER, conforme a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

5. PROPOSITO

Desarrollar estrategias destinadas a fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes de nuestro Talento Humano, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y su rendimiento laboral conservando un entorno de trabajo saludable, seguro, dinámico y flexible que permita a nuestros colaboradores expandir sus habilidades y experiencia en beneficio de nuestra Entidad. Esta iniciativa no solo busca contribuir a las estrategias de la Entidad, sino también a cuidar y mejorar la calidad de vida de nuestros servidores y sus familias.

6. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Plan Anual de Vacantes y previsión de Recursos Humanos.
- Plan Institucional de Capacitación - PIC.
- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Plan de Seguridad y Salud en el trabajo.

7. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

7.1. Disposición de Información.

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es fundamental disponer de información actualizada y precisa para diseñar el Plan Estratégico del Talento Humano con los insumos necesarios que impulsen una gestión efectiva, generando un impacto directo en la productividad de los servidores y, consecuentemente, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo tanto, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en el INDERSANTANDER, se basa en información actualizada proveniente de la Entidad.

7.2. Caracterización de la Población.

La caracterización de los empleos en la Entidad, se visualiza mediante la planta de personal global y temporal, tal como se presente en la siguiente tabla:

Tabla 2 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 24 de noviembre de 2025

CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL		
NIVEL	CARGOS	PORCENTAJE
Directivo	4	16,00%
Asesor	2	8,00%
Profesional	9	36,00%
Técnico	2	8,00%
Asistencial	8	32,00%
Total	25	100%

Fuente: Grupo Talento Humano

El grupo de Talento Humano, dispone de la Matriz de Planta de Personal y su respectivo Manual de Funciones y Competencias Laborales, para el control y seguimiento de la información. Lo cual permite identificar y mantener actualizada la caracterización de los empleos de acuerdo con las necesidades del servicio.

  INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: PLRH - 09
		VERSION: 02
		Página 10 de 21

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2026.

8.1. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2026.

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana es la clave para el fortalecimiento y creación del valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica del INDERSANTANDER.

Los planes se desarrollarán de la siguiente manera:

8.1.1. Plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos.

8.1.1.1. Introducción.

Con el propósito de dar cumplimiento a los requerimientos legales establecidos en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, relacionados con el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes, el Grupo de Talento Humano orienta sus acciones mediante el presente documento. Su finalidad es presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas en los tiempos definidos, garantizando la vinculación del mejor personal a través de un proceso de selección meritocrático.

Asimismo, este plan se desarrolla conforme a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual reconoce al talento humano como el activo más valioso de las entidades, facilitando la gestión institucional y el logro de los objetivos organizacionales.

8.1.1.2. Objetivo

Gestionar y actualizar la información sobre los empleos vacantes, garantizando la provisión oportuna de los cargos en la vigencia fiscal.

8.1.1.3. Objetivos Específicos.

Garantizar la vinculación de servidores públicos competentes mediante procesos de selección transparentes y meritocráticos, CNSC al tiempo que se implementan estrategias de previsión de empleos que aseguren la continuidad y eficiencia en el funcionamiento de las dependencias.

8.1.1.4. Alcance

El Plan Anual de Vacantes se constituye en una herramienta estratégica de gestión del talento humano, orientada a garantizar la adecuada provisión de los cargos de carrera administrativa en la entidad. Su articulación con la planificación estratégica del talento humano permite identificar, de manera precisa, los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y proyectar las acciones necesarias para su cobertura.

8.1.1.5. Análisis de la planta actual

Tabla 1 *Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 24 de noviembre de 2025*

CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL		
NIVEL	CARGOS	PORCENTAJE
Directivo	4	16,00%
Asesor	2	8,00%
Profesional	9	36,00%
Técnico	2	8,00%
Asistencial	8	32,00%
Total	25	100%

Fuente: Grupo Talento Humano

La planta de personal del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACION Y DEPORTE - INDERSANTANDER, se encuentra conformada por 25 cargos los cuales se distribuyen de la siguiente manera: 4 Directivos, 2 Asesores, 9 Profesionales, 2 Técnicos y 8 Asistenciales.

8.1.2 Plan de Bienestar Social e Incentivos.

8.1.2.1. Introducción

El presente documento contiene el Plan de Bienestar Social e incentivos, del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACION Y DEPORTE – INDERSANTANDER, formulado a partir de la encuesta de detección de necesidades aplicada a los servidores de la Entidad; el cual está enfocado al logro de las metas estratégicas y en procura de mejorar el clima organizacional a través de acciones de intervención e incentivos que permitan la integración del colaborador y su familia con el entorno laboral y en busca del mejoramiento de los niveles de productividad. Para esto, se tienen en cuenta los resultados de la encuesta realizada del diagnóstico y/o estudios de necesidades realizados por la Oficina de Talento Humano dentro de la vigencia 2025.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: PLRH - 09
		VERSION: 02
		Página 12 de 21

Teniendo en cuenta lo anterior, los programas de Bienestar en las entidades públicas, deben estar encaminadas a contribuir en el desarrollo integral de los servidores públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Igualmente, estos programas deben tener como propósito mejorar la calidad de vida de los servidores públicos desde el ámbito laboral.

Por lo anterior, la oficina de Talento Humano del INDERSANTANDER, en su componente de Bienestar, lidera el proceso de diagnóstico y formulación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, con el objetivo de mejorar el bienestar y el desempeño de los servidores públicos, el cual busca establecer condiciones laborales que fomenten la felicidad, la creatividad, la motivación, la identidad y la vocación por el servicio público. Estas acciones permitirán incrementar las competencias, fortalecer la participación y el desarrollo profesional, y garantizar la seguridad laboral, todo ello alineado con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.

8.1.2.2. Objetivo

Diseñar e implementar estrategias de bienestar que promuevan un equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores público, fomentando su motivación y reconocimiento para mejorar su desempeño y fortalecer su vocación al servicio público, generándose espacios que propicien el fortalecimiento de sus conocimientos, habilidades y destrezas como contribución a su bienestar, desempeño y motivación.

8.1.2.3. Objetivos específicos:

- Implementar un programa integral de bienestar social que responda a las necesidades de los servidores públicos del INDERSANTANDER y sus familias, promoviendo la salud física y mental, el equilibrio familia – trabajo y la sostenibilidad ambiental.
- Fortalecer la cultura organizacional, promoviendo la apropiación de los valores institucionales y el sentido de pertenencia, en el marco de la transformación digital, para impulsar el compromiso con el servicio público y la responsabilidad social.
- Consolidar un clima laboral satisfactorio y una cultura organizacional diversa e inclusiva que promueva el equilibrio familia-trabajo y el sentido de pertenencia de todos los servidores públicos del INDERSANTANDER.
- Armonizar las actividades de bienestar y optimizar la asignación de recursos para maximizar su impacto en el cumplimiento de las proyecciones institucionales, asegurando una distribución equitativa.

[illegible]

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: PLRH - 09
		VERSION: 02
		Página 14 de 21

8.1.3. Incentivos

8.1.3.1. Introducción

La Ley 909 establece el marco legal para el Bienestar Social en la Administración Pública, definiendo los sistemas de estímulos que incluyen planes de incentivos y programas de Bienestar para los servidores públicos.

Adicional a la normativa señalada, la normativa vigente que incluye el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establece un marco integral para los sistemas de estímulos en el sector público. Estos sistemas tienen como objetivo motivar a los servidores públicos y promover una cultura de excelencia.

En cumplimiento de la normativa vigente, el INDERSANTANDER, ha diseñado un plan de incentivos para el año 2026. Este plan busca reconocer el desempeño sobresaliente de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo, así como de los equipos de trabajo.

8.1.3.2. Objetivo general

Mediante el reconocimiento de los mejores servidores y equipos de trabajo, buscamos impulsar una cultura de excelencia en el INDERSANTANDER. Esta iniciativa fomentará la participación, la creatividad y la productividad, contribuyendo a la transformación e innovación institucional.

8.1.3.3. Objetivos específicos.

- Establecer estrategias de reconocimiento acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.
- Promover una cultura de reconocimiento al desempeño individual y en equipo, fomentando la investigación y la innovación dentro de la Entidad.
- Fomentar una cultura organizacional basada en la excelencia, la innovación y el trabajo en equipo, para mejorar el desempeño y la satisfacción de los servidores públicos.

8.1.4. Plan Institucional de Capacitación.

8.1.4.1. Introducción

La Ley 909 establece el marco legal para el Bienestar Social en la Administración Pública, definiendo los sistemas de estímulos que incluyen planes de incentivos y

  INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: PLRH - 09
		VERSION: 02
		Página 15 de 21

programas de Bienestar para los servidores públicos.

Adicional a la normativa señalada, la normativa vigente que incluye el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establece un marco integral para los sistemas de estímulos en el sector público. Estos sistemas tienen como objetivo motivar a los servidores públicos y promover una cultura de excelencia.

En cumplimiento de la normativa vigente, el INDERSANTANDER, ha diseñado un plan de incentivos para el año 2026. Este plan busca reconocer el desempeño sobresaliente de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo, así como de los equipos de trabajo.

8.1.4.2. Objetivo general

Mediante el reconocimiento de los mejores servidores y equipos de trabajo, buscamos impulsar una cultura de excelencia en el INDERSANTANDER. Esta iniciativa fomentará la participación, la creatividad y la productividad, contribuyendo a la transformación e innovación institucional.

8.1.4.3. Objetivos específicos.

- Establecer estrategias de reconocimiento acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.
- Promover una cultura de reconocimiento al desempeño individual y en equipo, fomentando la investigación y la innovación dentro de la Entidad.
- Fomentar una cultura organizacional basada en la excelencia, la innovación y el trabajo en equipo, para mejorar el desempeño y la satisfacción de los servidores públicos.

8.1.4.4. Plan de Acción – PIC 2026.

FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DECAPACITACIÓN	ACTIVIDADES	TECNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS	PRODUCTOS	RESPONSABLE
Diagnostico	Elaboración de encuestas de necesidades.	Encuesta (Método de captura de Información.)	Diagnóstico de necesidades de formación de los	Profesional(a) universitario – Talento
	Aplicación encuesta de necesidades.			

FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DECAPACITACIÓN	ACTIVIDADES	TECNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS	PRODUCTOS	RESPONSABLE
	Tabulación y análisis de la Información. Definición de necesidades.		servidores públicos.	Humano
Planeación	Analizar el diagnostico de necesidades. Definir actividades de acuerdo con los resultados de la encuesta. Documentar la propuesta de capacitación. Elaborar el presupuesto para las actividades propuestas.	Diagnóstico de necesidades PIC, Plan de Acción.	Propuestas de capacitación y formación.	Subdirector Administrativo y Financiero Profesional(a) universitario – Talento Humano
Socialización y aprobación del Plan Institucional de Capacitación PIC.	Socialización y aprobación en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Reuniones/Mesas de trabajo.	Plan Institucional de Capacitación aprobada para la Vigencia 2026.	Profesional(a) universitario – Talento Humano Dirección Indersantander
	Informar a los servidores públicos de las actividades y su cronograma. Enviar por correo electrónico la programación de las actividades a los servidores públicos y dar un tiempo prudencial			

FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DECAPACITACIÓN	ACTIVIDADES	TECNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS	PRODUCTOS	RESPONSABLE
Ejecución	para la inscripción en cada una de las actividades programadas.	Canales de comunicación institucional.	Desarrollo de las actividades propuestas.	Profesional(a) universitario – Talento Humano
	Organizar los grupos de acuerdo con la disponibilidad de horarios y número de participantes por actividad.			
	Hacer entrega de los materiales y /o suministros necesarios para la realización de las actividades.			
	Ejecutar las actividades en los tiempos previstos y con el presupuesto asignado.			
Evaluación	Realizar el diseño de la encuesta de evaluación del PIC.	Encuesta (Método de captura de información.)	Resultados de la encuesta de satisfacción.	Subdirector Administrativo y Financiero Profesional(a) universitario – Talento Humano
	Analizar los resultados de la encuesta.			
	Realizar la formulación de planes de mejora.			

9. EVALUACION DEL PLAN

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

  INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: PLRH - 09
		VERSION: 02
		Página 18 de 21

a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano. A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

b) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).
Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

c) Sistema de Gestión Institucional -SGI-
A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación por dependencias. Este proceso permite mostrar de manera cualitativa y cuantitativamente el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

9.1. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento del plan estratégico, se realizará a través de los indicadores definidos para cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento.

Tabla de Indicadores

NOMBRE DE VARIABLE	DESCRIPCION	COMPONENTES VARIABLE	FORMULA
Competencias de los servidores públicos desarrolladas a través de capacitaciones	Evaluación del nivel de conocimiento adquirido por los servidores que participan en las capacitaciones en un nivel aceptable de comprensión a través	a: Total de los resultados de la evaluación preliminar de conocimiento. b: Total servidores que aplicaron la evaluación preliminar de conocimiento.	$e = (a/b) * 100$ $f = (c/d) * 100$ $g = f - e$

NOMBRE DE VARIABLE	DESCRIPCION	COMPONENTES VARIABLE	FORMULA
	de la evaluación conocimientos.	d: Total servidores que aplicaron la evaluación final de conocimiento. G: Conocimiento adquirido en la capacitación el cual corresponde a la diferencia entre el resultado obtenido entre la evaluación final (f) y la evaluación preliminar (e).	
Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar	Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la encuesta de bienestar, seguridad y salud en el trabajo	a: Sumatoria de los resultados de la encuesta de satisfacción. b: Total servidores que aplicaron la encuesta de satisfacción c: Resultado individual de cada actividad. d: Sumatoria del puntaje de todas las actividades de bienestar. e: Cantidad de actividades de bienestar desarrolladas.	$c = (a/b) * 100.$ $d = \sum c$ $(d/e) * 100$
Efectividad de las estrategias implementadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo	Estrategia para evitar los accidentes e incidentes de trabajo (frecuencia y severidad). Estrategia para evitar las enfermedades laborales (Incidencia y prevalencia). Estrategia para el seguimiento al ausentismo	a: Total de estrategias implementadas. b: Total de estrategias programadas.	$(a/b) * 100$

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública – Enero de 2024.

  INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: PLRH - 09
		VERSION: 02
		Página 20 de 21

10. PLANEACION 2026

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se desarrollarán las siguientes actividades.

ENTREGABLES	ACTIVIDADES ASOCIADAS A CADA ENTREGABLE
Plan Estratégico del Talento Humano.	<p>Elaborar el Plan Estratégico del Talento Humano y enviar a la OAP para la publicación en el portal web de la Entidad. Proyectar los actos administrativos para gestionar las diferentes situaciones administrativas.</p> <p>Recibir consolidar y efectuar un seguimiento de las evaluaciones de desempeño de los servidores.</p> <p>Elaborar e implementar estrategia para mitigar la fuga de conocimiento en el marco del concurso de méritos.</p> <p>Implementar acciones para la incorporación de la planta temporal a la planta global.</p>
Cumplimiento Plan de Bienestar e incentivos.	<p>Elaborar el Plan de Bienestar e Incentivos.</p> <p>Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos.</p>
Cumplimiento Plan anual en seguridad y salud en el trabajo.	<p>Elaborar el Plan anual en seguridad y salud en el trabajo. Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del Plan anual en seguridad y salud en el trabajo.</p>
Cumplimiento Plan de Institucional Capacitación.	<p>Elaborar el Plan Institucional de Capacitación.</p> <p>Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación.</p>
Ciclo de vida del servidor público gestionado.	<p>Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y retiro.</p> <p>Gestionar la elaboración, ejecución y seguimiento de la Nómina Planta Temporal.</p> <p>Gestionar las vacaciones que se produzcan durante el periodo y generar las alertas en caso de acumulación de más de 2 periodos.</p> <p>Gestionar las liquidaciones de los ex servidores que se presenten en el periodo correspondiente.</p> <p>Gestionar las solicitudes de certificaciones por parte de los servidores y ex servidores que se presentan en el periodo.</p>

  INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: PLRH - 09
		VERSION: 02
		Página 21 de 21

ENTREGABLES	ACTIVIDADES ASOCIADAS A CADA ENTREGABLE
	<p>Gestionar, procesar y conciliar las incapacidades validando los pagos correspondientes.</p> <p>Gestionar las comisiones solicitadas, verificando su registro en el sistema SIIF y validando el costo correspondiente del tiquete.</p> <p>Socializar piezas graficas relacionadas con el Código de Integridad, con el fin de sensibilizar a los servidores públicos.</p> <p>Efectuar seguimiento al buzón de conflicto de interés.</p> <p>Realizar seguimiento a las personas expuestas políticamente – PEP y Declaración de Conflicto de Interés para que diligencien la información en el aplicativo por la integridad, de acuerdo al Decreto 830 de 2021 y Ley 2023 de 2019.</p> <p>Realizar seguimiento para que los funcionarios de la entidad realicen el diligenciamiento del formato de bienes y rentas.</p>

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano rige a partir de su expedición, aprobación de Dirección, seguimiento por los miembros del Comité MIPG y posterior publicación y deroga todas las normas que le sean contrarias.