



# INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN - IDER

## PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2021

**GINA VIVIANA LONDOÑO MORENO**  
Director de Instituto

Cartagena de Indias D.T. Y C  
Departamento de Bolívar  
Enero de 2021

Versión 1



# TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVOS .....	4
<b>1.1. OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....</b>	<b>4</b>
2. ALCANCE .....	6
3. MARCO LEGAL.....	7
4. MARCO CONCEPTUAL.....	9
5. DIAGNÓSTICO.....	10
6. PLAN DE ACCIÓN .....	17

Versión 1



# INTRODUCCIÓN

3

El Plan en referencia tiene como propósito el establecimiento, consolidación y divulgación de las políticas y directrices que guían la planeación de la Gestión del Talento Humano en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER, armonizándolas con las contenidas en la planeación estratégica de la institucional, con miras a darle cumplimiento a la función asignada a las unidades de talento humano o las que hagan sus veces en las entidades públicas, establecida en el artículo 15, numeral 2, literal a, de la Ley 909 de 2004.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, 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 institucionales. Es por ello que la Gestión Estratégica del Talento Humano se ha considerado como una de las dieciocho (18) Políticas de Gestión y Desempeño Institucional de dicho modelo de gestión.

El presente Plan Estratégico de Gestión del Humano incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud en el trabajo, el Plan de Previsión del Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes. Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso.

Versión 1



# 1.OBJETIVOS

4

## 1.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER -los lineamientos institucionales que permitan la planeación, el desarrollo y la evaluación de la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas dentro del marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

## 1.2. 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.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.

Versión 1



- Mantener la planta optima que requiere Función Pública para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos del Instituto Distrital de Recreación y Deportes –IDER.

5

Versión 1



## 2. ALCANCE

6

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Distrital de Recreación y Deportes –IDER, está dirigido a favorecer al personal que labora en dicha entidad, independientemente de su tipo de vinculación; por tanto, éste aplica para los servidores públicos vinculados a la entidad mediante carrera, periodo fijo, libre nombramiento y remoción, provisionales y a través de prestaciones de servicio; y, obviamente, dependiendo del plan o programa en cuestión y de acuerdo con la normatividad establecida.

Versión 1



### 3. MARCO LEGAL

7

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano tiene su fundamentación en normas que proporcionan las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas y las cuales se precisan a continuación:

- ❖ Acuerdo 565 de 2016
- ❖ Acuerdo 816 de 2016
- ❖ Decreto ley 2400 de 1968 – Administración de personal
- ❖ Ley 190 de 1995
- ❖ Ley 489 de 1998
- ❖ Ley 581 de 2000 – Ley de cuotas
- ❖ Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único
- ❖ Ley 909 de 2004
- ❖ Decreto ley 760 de 2005 – Procedimiento ante y por la CNSC
- ❖ Decreto ley 770 de 2005 – Requisitos y funciones NN
- ❖ Decreto ley 785 de 2005 – Requisitos y funciones NT
- ❖ Decreto 2489 de 2006 – Nomenclatura de empleos
- ❖ Ley 1010 de 2006
- ❖ Ley 1221 de 2008
- ❖ Ley 1562 de 2012
- ❖ Ley 1651 de 2013
- ❖ Ley 1712 de 2014
- ❖ Ley 1780 de 2016
- ❖ Ley 1857 del 26 de julio de 2017
- ❖ Decreto 1083 de 2015 y sus modificatorios
- ❖ Decreto 1072 de 2015
- ❖ Acuerdo de la CNSC No. 565 de 2016
- ❖ Decreto Ley 894 de 2017

Versión 1



- ❖ Decreto 648 de 2017
- ❖ Decreto 1499 de 2017
- ❖ Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017
- ❖ Decreto 894 del 28 de mayo de 2017
- ❖ Resolución 120 del 20 de febrero de 2017
- ❖ Resolución 390 del 30 de mayo de 2017
- ❖ Resolución 390 del 30 de mayo de 2017
- ❖ Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017
- ❖ Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017
- ❖ Decreto 051 de 2018
- ❖ Decreto 612 de 2018



## 4. MARCO CONCEPTUAL

9

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Versión 1



## 5. DIAGNÓSTICO

10

Para efectos de atender a éste ítem, se tendrán en cuenta los resultados de la Medición del Desempeño Institucional, realizado a la entidad, a través del FURAG 2019, para la Dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano del Instituto Distrital de Recreación y Deportes –IDER, y cuyos resultados se precisan a continuación:

### Gestión Estratégica del Talento Humano



Versión 1



Salvemos Juntos  
a Cartagena

Cartagena de Indias D.T y C.  
**IDER**  
Instituto Distrital de Deporte y Recreación

# Integridad



Versión 1



## POLITICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

12

#	Política	Recomendaciones
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Definir en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos.
3	Gestión Estratégica del Talento Humano	Tener en cuenta en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los niveles jerárquicos ajustados a la estructura organizacional para una fácil asignación de responsabilidades.
4	Gestión Estratégica del Talento Humano	Considerar las profesiones, artes u oficios que responden al desempeño de las funciones del empleo para los perfiles de los empleos definidos en el manual de funciones.
5	Gestión Estratégica del Talento Humano	Tener en cuenta la experiencia específica o relacionada que responda al desempeño de las funciones del empleo para los perfiles de los empleos definidos en el manual de funciones.
6	Gestión Estratégica del Talento Humano	Ajustar el manual de funciones de la entidad de acuerdo con el Decreto 815 de 2018.
7	Gestión Estratégica del Talento Humano	Identificar las necesidades de sus procesos de gestión del conocimiento y la innovación a través de actividades tales como: recopilar información sobre el conocimiento que requieren sus dependencias.
8	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación como parte de la enseñanza-aprendizaje.
9	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar y ejecutar actividades en entornos que permitan enseñar-aprender desde varios enfoques.
10	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar las situaciones de discapacidad de los servidores dentro de la planeación del talento humano.
11	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades relacionadas con la promoción y apropiación de la integridad por parte de los servidores dentro de la planeación del talento humano.
12	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar la actualización de la información en el SIGEP como actividad dentro la planeación del talento humano en la entidad.
13	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades relacionadas con el Programa de desvinculación asistida para pensionados dentro de la planeación del talento humano en la entidad.
14	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades relacionadas con el Programa de desvinculación asistida por otras causales dentro de la planeación del talento humano en la entidad.
15	Gestión Estratégica del Talento Humano	Dar cumplimiento a lo establecido en la ley 1780 de 2016, de no exigir como requisito la experiencia laboral, por lo menos al 10% de los empleos del nivel profesional de la planta creados desde mayo de dicho año.
16	Gestión Estratégica del Talento Humano	Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los puestos de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción cuando se debe adelantar un proceso de selección. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

Versión 1



#	Política	Recomendaciones
17	Gestión Estratégica del Talento Humano	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos en la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
18	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre transparencia y derecho de acceso a la información pública.
19	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre política de servicio al ciudadano.
20	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre seguridad digital.
21	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar mejoras con base en los resultados de la medición del clima organizacional y documentar el proceso. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
22	Gestión Estratégica del Talento Humano	Identificar y documentar las razones del retiro de los servidores que se van de la entidad.
23	Gestión Estratégica del Talento Humano	Analizar las causas del retiro de los servidores de salen de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.
24	Gestión Estratégica del Talento Humano	Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiran.
25	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de las personas que se retiran a quienes continúan vinculados.
26	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar e implementar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran, que garanticen que quien ejecuta una actividad conoce su propósito y contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.
27	Gestión Estratégica del Talento Humano	Modificar el manual de funciones de la entidad con base en los requisitos de la ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019 en lo que respecta a la facilidad de los jóvenes para el ingreso a la administración pública.
28	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar un protocolo para atender los casos de acoso laboral y sexual.
29	Gestión Estratégica del Talento Humano	Medir la percepción de los servidores de la entidad frente a la comunicación interna a través de las evaluaciones de clima organizacional. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
30	Gestión Estratégica del Talento Humano	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del nivel profesional, que se encuentren en vacancia definitiva.
31	Gestión Estratégica del Talento Humano	Vincular jóvenes entre los 18 y 28 años en el nivel profesional, de acuerdo con la Ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019.
32	Gestión Estratégica del Talento Humano	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del nivel técnico, que se encuentren en vacancia definitiva.
33	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar diferentes mecanismos para llevar a cabo los procesos de selección meritocrática de los gerentes públicos y de los cargos de libre nombramiento y remoción. Como mínimo, la entidad debe emplear el área de talento humano propia o podrá solicitar apoyo del grupo de meritocracia de Función Pública.
34	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad la estrategia de las salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento de la ley 1823 de 2017.

Versión 1



#	Política	Recomendaciones
35	Gestión Estratégica del Talento Humano	Promover dentro de la entidad el uso de la bicicleta por parte de los servidores, en cumplimiento de la Ley 1811 de 2016.
36	Gestión Estratégica del Talento Humano	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del nivel asistencial, que se encuentren en vacancia definitiva.
37	Gestión Estratégica del Talento Humano	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa de otros niveles jerárquicos, que se encuentren en vacancia definitiva.
38	Gestión Estratégica del Talento Humano	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del total de cargos, que se encuentren en vacancia definitiva.
39	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos de Libre nombramiento y remoción.
40	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos provisionales.
41	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos de planta temporal.
42	Gestión Estratégica del Talento Humano	Actualizar e Implementar el plan institucional de capacitación, con base en las directrices emitidas por Función Pública.
43	Gestión Estratégica del Talento Humano	Reportar oportunamente las vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).
44	Gestión Estratégica del Talento Humano	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del nivel asesor, que se encuentren en vacancia definitiva.
45	Gestión Estratégica del Talento Humano	Cualificar la estrategia de participación ciudadana de la entidad mediante la capacitación de sus servidores públicos en temas de participación ciudadana.
46	Gestión Estratégica del Talento Humano	Tener en cuenta las recomendaciones del equipo directivo y sus equipos de trabajo para tomar decisiones en los ejercicios de planeación de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
47	Gestión Estratégica del Talento Humano	Identificar los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos en el proceso de planeación de la entidad.
48	Gestión Estratégica del Talento Humano	Identificar los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos en el plan de acción anual de la entidad.
49	Gestión Estratégica del Talento Humano	Vincular personal que cuente con las competencias establecidas en el Decreto 815 de 2018, relacionadas con la orientación al usuario y al ciudadano, y en la Resolución 667 de 2018 (catálogo de competencias).
50	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 894 de 2017) y otros estímulos para quienes se encuentren con distinto tipo de vinculación (provisionales, contratistas, etc.) en la entidad.

Versión 1



## POLITICA DE INTEGRIDAD

15

#	Política	Recomendaciones
1	Integridad	Revisar por parte del comité institucional de Coordinación de Control Interno la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude y en caso de contar con una línea de denuncias se deberá monitorear el progreso de su tratamiento.
2	Integridad	Identificar por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos y sus equipos de trabajo los procesos susceptibles de posibles actos de corrupción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
3	Integridad	Verificar por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos) el adecuado diseño y ejecución de los controles que mitigan los riesgos de fraude y corrupción.
4	Integridad	Apoyar por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos) el monitoreo de canales de comunicación, incluyendo líneas telefónicas de denuncias.
5	Integridad	Implementar y monitorear los controles a los riesgos y utilizar sus resultados para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
6	Integridad	Incorporar actividades relacionadas con la promoción y apropiación de la integridad por parte de los servidores dentro de la planeación del talento humano.
7	Integridad	Implementar el eje de creación del valor público (de acuerdo con el nuevo plan de formación y capacitación) en sus programas de aprendizaje institucional.
8	Integridad	Documentar la estrategia adoptada por la entidad para garantizar la implementación de la política de integridad por parte de los servidores.
9	Integridad	Asignar un responsable o un área encargada de la formulación, implementación y seguimiento de la Política de integridad.
10	Integridad	Formular acciones pedagógicas que lleven a la apropiación y cumplimiento de la política de integridad por parte de los servidores.
11	Integridad	Implementar estrategias para socializar y apropiar el Código de Integridad.
12	Integridad	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen un cronograma de actividades.
13	Integridad	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen la definición de un área responsable para coordinar las acciones institucionales de prevención de conflictos de interés.
14	Integridad	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen jornadas de sensibilización para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público.
15	Integridad	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen la difusión de canales adecuados para la declaración de conflictos de interés.
16	Integridad	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen procedimientos para prevenir la materialización de conflictos de interés.
17	Integridad	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen el monitoreo de casos de conflictos de interés.
18	Integridad	Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

Versión 1



#	Política	Recomendaciones
19	Integridad	Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés esto frente al control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
20	Integridad	Articular la gestión de conflictos de interés como elemento dentro de la gestión del talento humano. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
21	Integridad	Utilizar como insumo para la identificación de conflictos de interés la declaración de bienes y rentas de los servidores públicos
22	Integridad	Recopilar y clasificar la información contenida en las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos.
23	Integridad	Incluir en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional temas y funciones para la implementación de la política de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, mediante un acto administrativo.
24	Integridad	Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como adoptar e implementar la Guía para la Administración de los Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital y el Diseño de Controles en entidades públicas.
25	Integridad	Contar con mecanismos para facilitar al ciudadano el reporte de posibles conflictos de interés.



## 6. PLAN DE ACCIÓN

Articulación		Información Productos	Información de referencias			Información Actividades			
Dimensiones del MIPG	Objetivo Institucional	Nombre Producto	Nombre del Plan	Fecha Inicio	Fecha	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable actividad
Gestión del Talento Humano	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Plan Estratégico del Talento Humano formulado de acuerdo con alineación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Plan Estratégico del Talento Humano consolidado y documentado			Formulación del Plan Estratégico del Talento Humano			
						Definir la operación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)			
						Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico del Talento Humano			
						Definir y diseñar campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano			
					Desarrollar campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)				
		Plan Estratégico del Talento Humano implementado				Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el			

Versión 1



Articulación		Información Productos	Información de referencias			Información Actividades			
Dimensiones del MIPG	Objetivo Institucional	Nombre Producto	Nombre del Plan	Fecha Inicio	Fecha	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable actividad
						Plan Anual de Vacantes)			
						Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)			

Versión 1