

  	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 1 de 38	

<b>CONTROL DE DOCUMENTOS</b>			
Elaborado por: Adalid Alberto Ventura Díaz	Cargo: Asesor Ext. MIPG y GTH	Fecha: 19/01/2023	Firma:
Revisado Técnicamente en OAP: Olga Lucia Nieves Ayola	Cargo: Profesional Especializado de Talento Humano	Fecha: 26/01/2023	Firma:
Aprobado Mediante: MIPG - 001	Acta: N/a	Acto Administrativo: N/a	Fecha: 26/01/2023

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>			
Versión	Fecha y acto administrativo de aprobación	Descripción del cambio	Nombre del solicitante

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN		
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código: ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 1.0
Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 2 de 38

## 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. MARCO NORMATIVO.....	6
3. ALCANCES .....	12
4. COMPONENTES.....	13
5. DIAGNÓSTICO.....	14
<b>5.1. RESULTADOS DE LA MDI EN LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....</b>	<b>14</b>
<b>5.2. RESULTADOS DE LA MDI EN LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DE INTERGIDAD.....</b>	<b>15</b>
<b>5.3. RECOMENDACIONES FORMULADAS POR EL DAFP.....</b>	<b>17</b>
6. PLAN DE ACCIÓN 2023.....	20
<b>6.1. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD PARA EL TRABAJO.....</b>	<b>20</b>
<b>6.2. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES .....</b>	<b>25</b>
<b>6.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....</b>	<b>27</b>
<b>6.4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....</b>	<b>29</b>
<b>6.5. PLAN ANUAL DE VACANTES .....</b>	<b>30</b>
<b>6.6. PLAN DE INTEGRIDAD .....</b>	<b>34</b>

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 3 de 38	

## INTRODUCCIÓN

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 diecinueve (19) 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.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 4 de 38	

## 1. OBJETIVOS

### 1.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano del IDER, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través de la modalidad de trabajo en casa y presencial, en concordancia con la estrategia institucional.

### 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 y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores 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, contratistas y pasantes.
- ❖ Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 5 de 38	

presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

- ❖ 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 IDER.
- ❖ Surtir el procedimiento del concurso en Función Pública de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 6 de 38

## 2. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo de Gestión Humana:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
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 de Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
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 por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP.	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso	Talento Humano

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN		
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código: ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 1.0
Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 7 de 38

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
	laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	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
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentar del Sector de Función Pública. (establece el <b>Plan Institucional de Capacitación</b> – PIC, Programa de Bienestar y <b>Plan de Incentivos</b> )	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 8 de 38

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el <b>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> ).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil I Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de valuación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano
Resolución 120 del 20 de febrero de 2017	Resolución Interna de Teletrabajo: por la cual se	Programa de Bienestar

	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 9 de 38

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
	implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	
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.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de	Vinculación Discapacidad

  	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 10 de 38

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
	vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública.
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.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	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	Certificación de Bono Pensional
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos	Competencias

  	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 11 de 38

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
	transversales de las entidades públicas	
Decreto 815 de 2018	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.	Competencias
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales	Pasantes
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Per iodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y del libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública	Evaluación del desempeño
Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en per iodo de prueba	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 002 del 01 de enero de 2021	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los	Vinculación

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN		
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código: ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 1.0
Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 12 de 38

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
	empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública	
Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		

### 3. ALCANCES

El Plan Estratégico de Talento Humano del IDER, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población del Instituto: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 13 de 38	

## 4. COMPONENTES

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

- Provisión de Empleos
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación
- Integridad

	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 14 de 38	

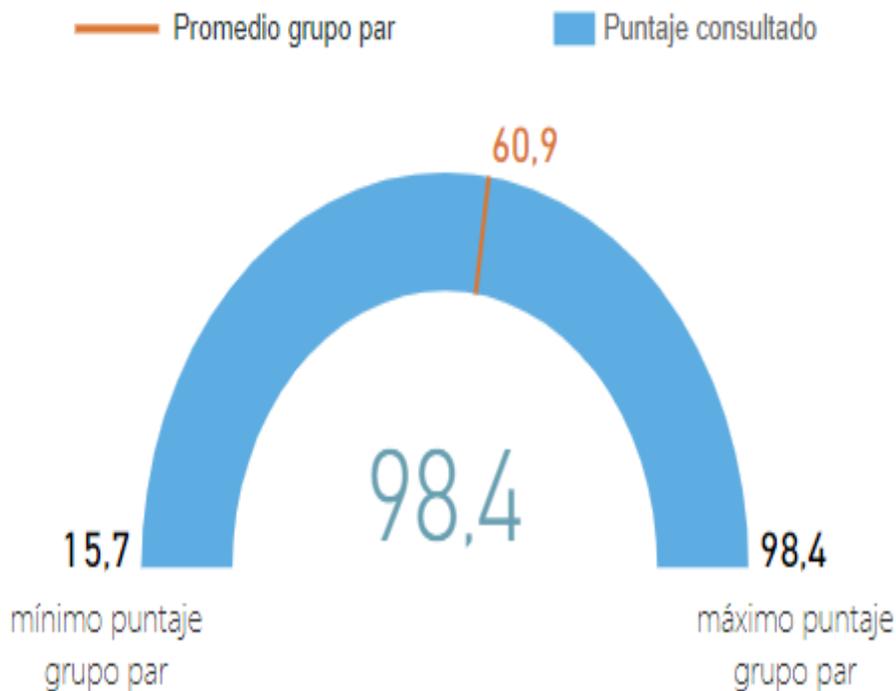
## 5. DIAGNÓSTICO

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 2021, para la Dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano del Instituto Distrital de Recreación y Deportes –IDER, y cuyos resultados se precisan a continuación:

### 5.1. RESULTADOS DE LA MDI EN LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 15 de 38	

## Gestión Estratégica del Talento Humano



Fuente: DAFP, resultados de MDI vigencia 2021

### 5.2. RESULTADOS DE LA MDI EN LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DE INTERGIDAD.

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 16 de 38	

# Integridad



Fuente: DAFP, resultados de MDI vigencia 2021

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 17 de 38

### 5.3. RECOMENDACIONES FORMULADAS POR EL DAFFP

#	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.
1	Integridad	Continuar trabajando para mantener los resultados alcanzados y propender por un mejoramiento continuo.

### 5.4. PLAN DE ACCIÓN DERIVADO DE LA AUTOEVALUACIÓN DE MIPG

Pasos		5	6	7	8
1	<p>Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p><b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b></p> <p>Liderando talento</p>	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	<p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas</p> <p>Ruta para implementar una cultura de liderazgo</p>	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y	Diseñar un formato en el que, se registre la rotación del personal, movilidad, ausentismo, prepensionados, cargas de trabajo	1 de julio del 2022 al 28 de abril de 2023	

	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 18 de 38	

	<p>en las que haya obtenido puntajes más bajos</p>	<p>preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro</p> <p>Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar</p> <p>Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio</p>	<p>retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas</p> <p>Elaborar el plan institucional de capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) teniendo en cuenta los 4 ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y alineado a las nuevas dinámicas de la industria 4.0., así como los siguientes elementos: Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos y Orientaciones de la alta dirección</p>	<p>(empleo y dependencia) y minorías étnicas.</p> <p>Incluir en el Plan Institucional de Capacitación-PIC-, el Programa Institucional de Aprendizaje; teniendo en cuenta los 4 ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y alineado a las nuevas dinámicas de la industria 4.0., así como los siguientes elementos: Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos y Orientaciones de la alta dirección</p>		
3	<p>Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores</p>				10 al 20 de enero de 2023	
4	<p>En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables</p>		<p>Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo</p>	<p>Formular el Plan de Incentivos Institucionales,</p>	10 al 20 de enero de 2023	

	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 19 de 38	

	que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	en cuenta los lineamientos y ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar 2020 - 2022 y los siguientes elementos: Equipos de trabajo (pecuniarios) y El trabajo en equipo	teniendo en cuenta los lineamientos y ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar 2020 - 2022 y los siguientes elementos: Equipos de trabajo (pecuniarios) y El trabajo en equipo		
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcríbalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"				
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lluvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP				
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.				
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				

	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 20 de 38

## 6. PLAN DE ACCIÓN 2023

### 6.1. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD PARA EL TRABAJO

Actividad	Fecha inicial	Fecha final	% de avances	Indicadores de resultados
Ajustes, formulación y divulgación de las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo	Feb.	Feb.		Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo ajustadas, formuladas y divulgadas de las
Socialización del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Enero	Marzo		Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo socializado
Divulgación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Feb.	Nov.		Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo divulgado
Verificar cumplimiento de las empresas contratistas sobre: cumplimiento del nivel de riesgo, cumplimiento pago de la seguridad social (afiliación ARL) de todo el personal vinculado a la entidad, independiente de su vinculación.	Enero	Nov		Verificación ejecutada para constatar cumplimiento de las empresas contratistas sobre: cumplimiento del nivel de riesgo, cumplimiento pago de la seguridad social (afiliación ARL) de todo el personal vinculado a la entidad, independiente de su vinculación.
Hacer la rendición de cuentas de Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la entidad.	Dic.	Enero		Rendición de cuentas de Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la entidad, realizada.
Revisar, ajustar y actualizar procedimientos de requisitos legales y el formato de la matriz de requisitos legales, según exigencia del Decreto 1072 de 2015.	Feb.	Dic.		Procedimientos de requisitos legales y el formato de la matriz de requisitos legales, según exigencia del Decreto 1072 de 2015, revisados y ajustados.
Asignar un responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, con un perfil acorde y divulgarlo al personal que labora en la entidad.	Enero	Mayo		Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo en el IDER escogido
Realizar seguimiento al Plan de Trabajo Anual y al cronograma de actividades programadas	Feb.	Dic.		Plan de Trabajo de seguimiento anual y cronograma de actividades definidos
Formulación del Plan de trabajo del COPASST	Feb.	Abril		COPASST conformado

  	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 21 de 38

Revisar, ajustar y actualizar el formato de reporte de condiciones de salud, análisis estadístico de condiciones de salud y de trabajo, perfil sociodemográfico, según requisitos del decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019	Feb.	Dic.		Formato de reporte de condiciones de salud, análisis estadístico de condiciones de salud y de trabajo, perfil sociodemográfico, según requisitos del decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 de 2017, revisado, ajustado y actualizado.
Actualizar la Matriz de Identificación de Riesgos, Valoración de Peligros y Determinación de Controles con la participación de trabajadores de todos los niveles de la empresa y cada vez que ocurra un accidente de trabajo o un evento catastrófico o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos	Sep.	Dic.		Matriz actualizada de Identificación de Riesgos, Valoración de Peligros y Determinación de Controles con la participación de trabajadores de todos los niveles de la empresa y cada vez que ocurra un accidente de trabajo o un evento catastrófico o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos
Implementar las medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos y verificar su implementación	Sep.	Dic.		Medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos y verificar su implementación adoptadas.
Divulgación a todos los trabajadores de los peligros y riesgos a los que se encuentren expuestos en su lugar de trabajo, así como las medidas de intervención sugeridas e implementadas	Feb.	Dic.		Los trabajadores de la entidad conocen los peligros y riesgos a los que se encuentren expuestos en su lugar de trabajo, así como las medidas de intervención sugeridas o a implementar
Inspección de Puestos de trabajo por parte de nuestra ARL, con el propósito de detección de accidentes y deficiencias en los equipos de trabajo.	Marzo	Mayo		Los trabajadores de la entidad conocen los peligros y riesgos a los que se encuentren expuestos en su lugar de trabajo, así como las medidas de intervención sugeridas o a implementar
Llevar registro estadístico de accidentalidad y de enfermedades laborales. Analizar este registro y las conclusiones derivadas del estudio para usarlas para el mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Feb.	Dic.		Registro estadístico de accidentalidad y de enfermedades laborales. Analizar este registro y las conclusiones derivadas del estudio para usarlas para el mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, diligenciado

  	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 22 de 38

Determinar las directrices para la mejora continua del SG-SST, para el seguimiento de la eficiencia de las actividades y el cumplimiento de los propósitos	Feb.	Dic.		Directrices para la mejora continua del SG-SST, para el seguimiento de la eficiencia de las actividades y el cumplimiento de los propósitos, establecidas.
Implementación del protocolo para la mitigación de la propagación de COVID-19 en las instalaciones administrativas y escenarios deportivos del IDER .	Feb.	Dic.		Según Resolución 666 del 24 de Abril de 2020, por medio de la cual se adopta el Protocolo General de Bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19
Implementación del Protocolo de Mitigación Propagación de contagio por COVID-19 en la etapa de apertura de los escenarios deportivos para la retoma de entrenamientos de los deportistas de alto rendimiento del Distrito de Cartagena.	Feb.	Dic.		Según Resolución 666 del 24 de abril de 2020, Resolución 632 del 17 de Junio de 2020, Resolución 633 del 17 de junio de 2020, Resolución 991 del 17 de Junio de 2020 y Resolución 993 del 17 de Junio de 2020 y Decreto 847 del 14 de Junio de 2020, que fundamentan la adopción e implementación de protocolos para poder mitigar la propagación del COVID-19; el sector deporte no es la excepción; razón por la cual el Instituto Distrital de Deportes y Recreación IDER se orienta en lo expreso tácitamente en dichos actos administrativos que condicionan la retoma de los entrenamientos para deportistas de alto rendimiento.
<b>Actualización del Protocolo</b> para la actuación en caso de funcionarios o contratistas contagiados, contactos estrechos y casos sospechosos de COVID - 19 - IDER.	Feb.	Dic.		Según Resolución 666 del 24 de Abril de 2020, por medio de la cual se adopta el Protocolo General de Bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19
Implementación del Protocolo para la actuación en caso de funcionarios o contratistas contagiados, contactos estrechos y casos sospechosos de COVID - 19 - IDER.	Feb.	Dic.		Según Resolución 666 del 24 de Abril de 2020, por medio de la cual se adopta el Protocolo General de Bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19
Ajustar el Manual del SG SST	Feb.	Abril		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Ajustar el Plan de mejora de acuerdo a los nuevos requerimientos	Feb.	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Ajustar el Presupuesto 2023	Abril	Junio		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST

	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 23 de 38

Evaluación y re evaluación de Proveedores ( Requisitos SST)	Abril	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Reunión comité de Convivencia	Abril	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Reunión COPASST el personal	Feb.	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Revisión y seguimiento de indicadores SG-SST	Feb.	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Revisión de matriz de comunicaciones	Marzo	Junio		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Archivo y retención documental del SG SST	Marzo	Mayo		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Ajuste y seguimiento del plan de acción	Abril	Mayo		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Implementar procedimiento para evaluar el impacto sobre la SST que se pueda generar por cambios internos o externos	Junio	Agosto		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Implementación del Programa de promoción, prevención y estilos de vida saludable	Mayo	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Implementación del Programa de promoción, prevención y estilos de vida saludable	Mayo	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Continuar con la Implementación de Programa de Medicina Preventiva y del trabajo	Junio	Agosto		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Perfil de riesgos por cargo ( Profesiograma )	Junio	Agosto		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Continuar Solicitud del procedimiento de exámenes médicos ocupacionales	Junio	Agosto		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Seguimiento al Programa de re inserción laboral	Marzo	Mayo		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Revisión e implementación de control de riesgos físicos: Iluminación	Agosto	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Revisión e implementación de Programas de control de riesgos bio mecánicos	Sep.	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST

	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 24 de 38

Revisión e implementación de Programas de control de riesgos públicos	Octubre	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Revisión e implementación de Programas de control de riesgos psicosociales	Nov.	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Revisión e implementación de Programas de EPP	Mayo	Julio		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Revisión e implementación de Programa de Inspecciones	Sep.	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Revisión y actualización de análisis de vulnerabilidad	Marzo	Junio		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Revisión y actualización de los planes de emergencia	Marzo	Junio		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Revisión de rutas de evacuación	Marzo	Junio		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Capacitación integral de Brigadas	Junio	Agosto		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Socialización del Plan de emergencias	Junio	Agosto		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Mantenimiento de equipos de Emergencia ( Dotación)	Junio	Agosto		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Seguimiento a los indicadores de estructura, proceso, resultado	Marzo	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Realización de auditorías con acompañamiento del COPASST	Nov.	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Realización de Revisión por la Dirección	Nov.	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Rendición de cuentas	Nov.	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Comunicación de resultados a COPASST	Nov.	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Seguimiento a acciones preventivas, correctivas y de mejora	Dic.	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Toma de acciones de acuerdo al seguimiento de las acciones correctivas	Dic.	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Realización de Revisión por la Dirección	Dic.	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST

	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 25 de 38

Rendición de cuentas	Dic.	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Evaluación del Plan de trabajo del SG SST 2023	Dic.	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST
Plan de trabajo del SG SST 2024	Dic.	Dic.		Ver anexo de Matriz de indicadores del SG-SST

## 6.2. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Actividad	Fecha inicial	Fecha final	% de avances	Indicadores de resultados
Realizar y Consolidar el Diagnóstico de Necesidades	15 de enero	25 de enero		Diagnóstico de Necesidades realizado y consolidado
Elaboración, socialización y aprobación del Plan de Bienestar e Incentivos	15 de enero	25 de enero		Plan de Bienestar e Incentivos elaborado, socializado y aprobado
Realizar eventos de integración deportiva	1 de febrero	28 de diciembre		Eventos de integración deportiva llevados a cabo
Taller de Fortalecimiento de equipos de trabajo	22 de febrero	1 de abril		Taller Fortalecimiento de equipos de trabajo realizado
Jornadas de Teletrabajo y Trabajo en Casa	4 de enero	31 de diciembre		Jornadas de Teletrabajo y Trabajo en Casa en ejecución
Seguimiento a los participantes en fortalecimiento de equipos de trabajo	22 de febrero	28 de diciembre		Seguimiento a los participantes en fortalecimiento de equipos de trabajo en ejecución
Salario emocional	1 de febrero	28 de diciembre		Salario emocional puesto en práctica
Conmemorar el Día de la Mujer	8 de marzo	8 de marzo		Día de la Mujer conmemorado
Conmemorar el Día del Hombre	19 de marzo	20 de marzo		Día del Hombre conmemorado
Conmemorar el Día de la Secretaria	26 de abril	26 de abril		Día de la Secretaria conmemorado

	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 26 de 38

Actividad	Fecha inicial	Fecha final	% de avances	Indicadores de resultados
Conmemorar el Día de la Madre	9 de mayo	16 de mayo		Día de la Madre conmemorado
Conmemorar el Día del Padre	20 de junio	22 de junio		Día del Padre conmemorado
Formular y ejecutar Programa de Pre pensionados.	1 de febrero	28 de diciembre		Programa de Pre pensionados formulado y ejecución
Ejecutar Estrategia de Jefatura abierta	22 de febrero	28 de diciembre		Estrategia de Jefatura abierta en ejecución
Conmemorar Día del servidor público	25 de junio	28 de junio		Día del servidor público conmemorado
Conmemorar Día del amor y la amistad	16 de septiembre	19 de septiembre		Día del amor y la amistad conmemorado
Realizar olimpiadas internas IDER	1 de marzo	30 de julio		Olimpiadas internas IDER organizadas y llevadas a cabo
Entregar Incentivos	1 de diciembre	28 de diciembre		Incentivos entregados a sus beneficiarios
Coordinar Novenas Navideñas	2 de diciembre	24 de diciembre		Personal del IDER integrado al ambiente navideño exitosamente
Publicar la información de todos los servicios que ofrece la caja de compensación	1 de febrero	28 de diciembre		Publicación de la información de los servicios ofrecidos por la caja de compensación llevada a cabo
Programar Visitas de asesoría de la Caja de Compensación	1 de febrero	1 de abril		Programar Visitas de asesoría de la Caja de Compensación
Entregar de forma trimestral el informe de gestión	20 de marzo	28 de diciembre		Informes de gestión realizados trimestralmente
Felicitar y hacer reconocimiento en el día de sus cumpleaños al personal que labora en el IDER	4 de enero	31 de diciembre		Felicitaciones y reconocimiento en el día de sus cumpleaños al personal que labora en el IDER llevado a cabo

	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 27 de 38

Actividad	Fecha inicial	Fecha final	% de avances	Indicadores de resultados
Cierre de gestión 2023	28 de diciembre	31 de diciembre		Cierre de gestión 2023 realizado de forma exitosa

### 6.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Ord.	Líneas temáticas	Fecha Inicial	Fecha Final	% de avances
1	Planeación estratégica	Feb.	Marzo	
2	Modernización de la Administración Pública	Feb.	Marzo	
3	Contratación Estatal	Feb.	Marzo	
4	Inteligencia emocional	Feb.	Marzo	
5	Formulación de proyectos	Feb.	Marzo	
6	MIPG	Feb.	Marzo	
7	Atención al Ciudadano	Feb.	Marzo	
8	MECI	Abril	Mayo	
9	Estructura y Organización del Estado	Abril	Mayo	
10	Diseño, implementación y evaluación de políticas públicas	Abril	Mayo	
11	Presupuesto y Finanzas Pública	Abril	Mayo	
12	Tributaria	Abril	Mayo	
13	Formulación e Implementación del Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo-SGDEA	Abril	Mayo	
14	Finanzas Públicas	Jun.	Julio	
15	Administración Pública	Jun.	Julio	
16	Gestión Deportiva	Jun.	Julio	
17	Análisis masivo de datos (Big Data)	Jun.	Julio	

  	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 28 de 38	

Ord.	Líneas temáticas	Fecha Inicial	Fecha Final	% de avances
18	Inteligencia Artificial	Jun.	Julio	
19	Internet de las cosas	Agos.	Sept.	
20	Machine learning	Agos.	Sept.	
21	Blackchain o Contratos Inteligentes	Agos.	Sept.	
22	Programas contables	Agos.	Sept.	
23	SAFE	Agos.	Sept.	
24	Compromiso organizacional	Agos.	Sept.	
25	Administración Deportiva	Agos.	Sept.	
26	Cómo detectar, formar, desarrolla y evaluar talentos deportivos	Oct.	Nov.	
27	Inglés	Oct.	Nov.	
28	Sistema Nacional del Deporte	Oct.	Nov.	
29	Gestión y Evaluación del Desempeño Laboral	Oct.	Nov.	
30	Seguridad y Salud en el Trabajo	Oct.	Nov.	
31	Liquidación de Prestaciones Sociales en el sector público	Nov.	Dic.	
32	Indicadores de Gestión	Nov.	Dic.	
33	Integridad	Nov.	Dic.	
34	Racionalización de tramites	Nov.	Dic.	

	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 29 de 38	

#### 6.4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Actividad	Fecha inicial	Fecha final	% de avances	Indicadores de resultados
Mantener la provisionalidad los empleos, mientras se provea el cargo de manera definitiva, mediante convocatoria pública para que sea provisto mediante carrera administrativa	Enero	Dic.		Diez (10) empleos provistos mediante convocatoria pública para que sea provisto mediante carrera administrativa
Realizar invitación pública, previa autorización de la Directora del Instituto, para proveer el empleos	Feb.	Marzo		Invitación pública, para proveer el empleo de Profesional Especializado Área Salud 242-43

	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 30 de 38	

## 6.5. PLAN ANUAL DE VACANTES

					VACANTES				PLAN DE ACCIÓN		Fecha			
Cantidad	Denominación	Código	Grado	Área Funcional	Perfil		Proceso				Programación de actividades		Inicial	Final
					Académicos	Experiencia	Estratégico	Misional	Apoyo	Evaluación	Actividad	Responsable		
1	Profesional Especializado	222	43	Dirección Administrativa y Financiera (Talento Humano)	<p>Título profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en: Deporte, Educación Física y Recreación; Administración de Empresas; Economía; Contaduría Pública; Educación; Psicología; o, Sociología, Trabajo Social y Afines, disciplina académica: Trabajo Social.</p> <p>Postgrado, en la modalidad de especialización, relacionado con las funciones del empleo.</p> <p>Matrícula o Tarjeta Profesional, vigente, en los casos reglamentados por la Ley</p>	Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.	X				<p>Mantener el encargo actual de éste empleo, mientras se provea el cargo de manera definitiva, mediante convocatoria pública para carrera administrativa</p>	Responsable de Talento Humano, bajo la orientación de la Dirección Administrativa y Financiera	Enero	Diciembre
1	Profesional Especializado	222	45	Deportes	<p>Título profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en: Deporte, Educación Física y Recreación; Administración de Empresas; Economía; Contaduría Pública; Educación; Psicología; o, Sociología, Trabajo Social y Afines, disciplina académica: Trabajo Social.</p> <p>Postgrado, en la modalidad de especialización, relacionado con las funciones del empleo.</p> <p>Matrícula o Tarjeta Profesional, vigente, en los casos reglamentados por la Ley</p>	Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.		X			<p>Mantener el encargo actual de éste empleo, mientras se provea el cargo de manera definitiva, mediante convocatoria pública para carrera administrativa</p>	Responsable de Talento Humano, bajo la orientación de la Dirección Administrativa y Financiera	Enero	Diciembre

  	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 31 de 38

					VACANTES				PLAN DE ACCIÓN		Fecha				
Cantidad	Denominación	Código	Grado	Área Funcional	Perfil		Proceso				Programación de actividades		Inicial	Final	
					Académicos	Experiencia	Estratégico	Misional	Apoyo	Evaluación	Actividad	Responsable			
1	Profesional Especializado Área Salud	242	43	Despacho del Director	Título Profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en: Medicina. Título de Postgrado, en la modalidad de especialización en Medicina de la Actividad Física y/o el Deporte. Matrícula o Tarjeta Profesional, vigente, en los casos reglamentados por la ley.	Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional.				X		Realizar invitación pública para proveerlo	Responsable de Talento Humano, bajo la orientación de la Dirección Administrativa y Financiera	Febrero	Marzo
1	Técnico Operativo	314	27	Recreación	Título de formación técnica profesional o tecnológica o terminación y aprobación del pensum académico de educación superior en formación profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en: Administración, Contaduría Pública o Economía.	Dieciocho (18) meses de experiencia relacionada.				X		Realizar invitación pública para proveerlo	Responsable de Talento Humano, bajo la orientación de la Dirección Administrativa y Financiera	Febrero	Marzo
1	Profesional Universitario	219	37	Dirección Administrativa y Financiera (Presupuesto)	Título Profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en: Administración, Contaduría Pública o Economía.	Dieciocho (18) meses de experiencia profesional relacionada				X		Mantener la provisionalidad del actual empleo, mientras se provea el cargo de manera definitiva, mediante convocatoria pública para que sea provisto mediante carrera administrativa	Responsable de Talento Humano, bajo la orientación de la Dirección Administrativa y Financiera	Enero	Diciembre

  	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 32 de 38

					VACANTES				PLAN DE ACCIÓN		Fecha				
Cantidad	Denominación	Código	Grado	Área Funcional	Perfil		Proceso				Programación de actividades		Inicial	Final	
					Académicos	Experiencia	Estratégico	Misional	Apoyo	Evaluación	Actividad	Responsable			
1	Profesional Universitario	219	37	Dirección Administrativa y Financiera (Contabilidad)	Título Profesional en Disciplina Académica del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en: Contaduría Pública.  Matricula o Tarjeta Profesional, vigente, en los casos requeridos por Ley.	Dieciocho (18) meses de experiencia profesional relacionada.				X		Mantener la provisionalidad del actual empleo, mientras se provea el cargo de manera definitiva, mediante convocatoria pública para que sea provisto mediante carrera administrativa	Responsable de Talento Humano, bajo la orientación de la Dirección Administrativa y Financiera	Enero	Diciembre
1	Profesional Universitario	219	37	Dirección Administrativa y Financiera (Talento Humano)	Título Profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en: Derecho y afines, Contaduría Pública, Administración, Economía o Ingeniería Industrial y afines.  Matricula o Tarjeta Profesional, vigente, en los casos reglamentados por la ley.	Dieciocho (18) meses de experiencia profesional relacionada.	X					Mantener la provisionalidad del actual empleo, mientras se provea el cargo de manera definitiva, mediante convocatoria pública para que sea provisto mediante carrera administrativa	Responsable de Talento Humano, bajo la orientación de la Dirección Administrativa y Financiera	Enero	Diciembre
1	Secretario Ejecutivo	425	23	Dirección Administrativa y Financiera	Diploma de bachiller en cualquier modalidad.	Doce (12) meses de experiencia relacionada.				X		Mantener la provisionalidad del actual empleo, mientras se provea el cargo de manera definitiva, mediante convocatoria pública para que sea provisto mediante carrera administrativa	Responsable de Talento Humano, bajo la orientación de la Dirección Administrativa y Financiera	Enero	Diciembre

  	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 33 de 38

					VACANTES				PLAN DE ACCIÓN		Fecha				
Cantidad	Denominación	Código	Grado	Área Funcional	Perfil		Proceso				Programación de actividades		Inicial	Final	
					Académicos	Experiencia	Estratégico	Misional	Apoyo	Evaluación	Actividad	Responsable			
1	Secretario	440	13	Dirección Administrativa y Financiera	Diploma de bachiller en cualquier modalidad.	Doce (12) meses de experiencia relacionada.				X		Mantener la provisionalidad del actual empleo, mientras se provea el cargo de manera definitiva, mediante convocatoria pública para que sea provisto mediante carrera administrativa	Responsable de Talento Humano, bajo la orientación de la Dirección Administrativa y Financiera	Enero	Diciembre
1	Auxiliar Administrativo	407	13	Dirección Administrativa y Financiera	Diploma de bachiller en cualquier modalidad.	Doce (12) meses de experiencia relacionada.				X		Mantener la provisionalidad del actual empleo, mientras se provea el cargo de manera definitiva, mediante convocatoria pública para que sea provisto mediante carrera administrativa	Responsable de Talento Humano, bajo la orientación de la Dirección Administrativa y Financiera	Enero	Diciembre
1	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	Dirección Administrativa y Financiera	Diploma de Bachiller en cualquier modalidad.	Doce (12) meses de experiencia laboral				X		Mantener la provisionalidad del actual empleo, mientras se provea el cargo de manera definitiva, mediante convocatoria pública para que sea provisto mediante carrera administrativa	Responsable de Talento Humano, bajo la orientación de la Dirección Administrativa y Financiera	Enero	Diciembre

  	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 34 de 38	

## 6.6. PLAN DE INTEGRIDAD

Ord.	Actividad	Fecha		Indicadores	% de avances
		Inicial	Final		
1	Formulación de la propuesta del Plan de Trabajo de Integridad 2022	24 de enero	28 de enero	Plan de Trabajo de Integridad 2023	
2	Jornada de Inducción del Código de Integridad	24 de enero	28 de feb.	Inducción del Código de Integridad llevada a cabo	
3	Diagnóstico del estado actual de la integridad en la entidad	1 de feb.	28 de feb.	Diagnóstico del estado actual de la integridad en la entidad llevado a cabo	
4	Identificación de las debilidades y fortalezas en la implementación del código de integridad	1 de feb.	28 de feb.	Debilidades y fortalezas en la implementación del código de integridad identificadas y registradas.	
5	Formulación de la propuesta del Plan de implementación 2023 del Código de Integridad	1 de feb.	7 de feb.	Propuesta del Plan de implementación 2020 del Código de Integridad formulado	
6	Envío a los correos electrónicos de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Código para su revisión, estudio y emisión de observaciones, comentarios y/o sugerencias.	1 de feb.	28 de feb.	Código enviado a los correos electrónicos de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su revisión, estudio y emisión de observaciones, comentarios y/o sugerencias.	
7	Difusión al personal que labora en la entidad, para su revisión, estudio y emisión de observaciones, comentarios y/o sugerencias.	1 de feb.	28 de feb.	Difusión al personal que labora en la entidad, para su revisión, estudio y emisión de observaciones, comentarios y/o sugerencias, llevada a cabo.	
8	Recepción, análisis, sistematización y documentación de las observaciones, comentarios y/o sugerencias emitidas.	1 de marzo	31 de marzo	Observaciones, comentarios y/o sugerencias recepcionadas, analizadas, sistematizadas y documentadas	

  	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 35 de 38

Ord.	Actividad	Fecha		Indicadores	% de avances
		Inicial	Final		
9	Envío a los correos electrónicos de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Plan de implementación 2023 del Código de Integridad	1 de feb.	28 de feb.	Correos electrónicos a los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Plan de implementación 2022 del Código de Integridad, enviados	
10	Socialización del Plan de implementación 2023 del Código de Integridad, ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	1 de feb.	28 de feb.	Plan de implementación 2022 del Código de Integridad, ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño socializado.	
11	Aprobación del Plan de implementación 2023 del Código de Integridad por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	1 de feb.	28 de feb.	Plan de implementación del Código de Integridad aprobado por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	
12	Revisión del acto administrativo de creación del Grupo de Trabajo de Integridad de la entidad	1 de feb.	28 de feb.	Grupo de Trabajo de Integridad de la entidad, creado formalmente mediante acto administrativo	
13	Ajustes del acto administrativo de creación del Grupo de Trabajo de Integridad de la entidad, si se considera necesario.	7 de feb.	29 de feb.	Acto administrativo de creación del Grupo de Trabajo de Integridad de la entidad, ajustado, si se considera necesario.	
14	Reuniones del Grupo de Trabajo de Integridad de la entidad	7 de feb.	30 de dic.	Cuatro (4) reuniones de Grupo de Trabajo de Integridad realizadas.	
15	Socialización y sensibilización de los contenidos del Código de Integridad, al personal de la entidad	7 de feb.	30 de dic.	Contenidos del Código de Integridad, socializados al personal de la entidad	
16	Inducción sobre los contenidos del Código de Integridad.	1 de feb.	28 de feb.	Inducción sobre los contenidos del Código de Integridad, llevada a cabo.	

  	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 36 de 38

Ord.	Actividad	Fecha		Indicadores	% de avances
		Inicial	Final		
17	Mes del fomento y la práctica del valor de la Honestidad	1 de junio	30 de junio	Ejecutadas tres (3) actividades que fomentan, resaltan la importancia y se destacan la práctica del valor de la Honestidad	
18	Mes del fomento y la práctica del valor del Respeto	1 de julio	29 de julio	Ejecutadas tres (3) actividades que fomentan, resaltan la importancia y se destacan la práctica del valor del Respeto	
19	Mes del fomento y la práctica del valor del Compromiso	1 de agosto	31 de agosto	Ejecutadas tres (3) actividades que fomentan, resaltan la importancia y se destacan la práctica del valor del Compromiso.	
20	Mes del fomento y la práctica del valor de la Diligencia	1 de sept.	30 de sept.	Ejecutadas tres (3) actividades que fomentan, resaltan la importancia y se destacan la práctica del valor de la Diligencia.	
21	Mes del fomento y la práctica del valor de la Justicia	3 de oct.	31 de oct.	Ejecutadas tres (3) actividades que fomentan, resaltan la importancia y se destacan la práctica del valor de la Justicia.	
22	Diseño de formato de recepción de sugerencias y/u observaciones	1 de abril	28 de abril	Formato de recepción de sugerencias y/u observaciones diseñado	
23	Socialización, aprobación y adopción del formato por parte del Grupo de Integridad	29 de abril	16 de mayo	Formato de recepción de sugerencias y/u observaciones socializado, aprobado y adoptado por el Grupo de Integridad.	
24	Asignación del responsable del diligenciamiento del formato de recepción de sugerencias y/o observaciones sobre la implementación del Código de Integridad	1 de feb.	28 de feb.	Responsable del diligenciamiento del formato de recepción de sugerencias y/o observaciones sobre la implementación del Código de Integridad, asignado.	

  	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
	Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 37 de 38

Ord.	Actividad	Fecha		Indicadores	% de avances
		Inicial	Final		
25	Registro de la información recepcionada de sugerencias y/o observaciones sobre la implementación del Código de Integridad	7 de feb.	30 de dic.	Información de sugerencias y/o observaciones sobre la implementación del Código de Integridad, registrada en formatos.	
26	Sistematización, análisis y documentación de la información recepcionada de sugerencias y/o observaciones sobre la implementación del Código de Integridad	7 de feb.	30 de dic.	Sugerencias y/o observaciones sobre la implementación del Código de Integridad, sistematizadas, analizadas y documentadas en formato.	
27	Aplicación de encuesta para evaluar el apropiamiento y afianzamiento del Código de Integridad	24 de oct.	25 de nov.	Encuesta para evaluar el apropiamiento y afianzamiento del Código de Integridad, aplicada.	
28	Tabulación, análisis y documentación de los resultados de la encuesta de evaluación del apropiamiento y afianzamiento del Código de Integridad	25 de nov.	6 de dic.	Resultados de la encuesta de evaluación del apropiamiento y afianzamiento del Código de Integridad, tabuladas, analizadas y documentadas.	
29	Socialización de los resultados de la encuesta de evaluación del apropiamiento y afianzamiento del Código de Integridad	6 de dic.	16 de dic.	Resultados de la encuesta de evaluación del apropiamiento y afianzamiento del Código de Integridad, socializados.	
30	Diseño de instrumento de evaluación a la implementación del Código de Integridad	1 de feb.	28 de feb.	Instrumento de evaluación a la implementación del Código de Integridad diseñado.	
31	Aplicación del instrumento de evaluación a la implementación del Código de Integridad	1 de feb.	28 de feb.	Instrumento de evaluación a la implementación del Código de Integridad aplicado	

  	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN</b>			
	Proceso:	Gestión Talento Humano	Código:	ESGHDAYFPL - 03
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	1.0
Fecha de aprobación:	26/01/2023	Página	Página 38 de 38	

Ord.	Actividad	Fecha		Indicadores	% de avances
		Inicial	Final		
32	Análisis y documentación de los resultados de la evaluación a la implementación del Código de Integridad	7 de feb.	30 de dic.	Resultados de la evaluación a la implementación del Código de Integridad analizados y documentados	