

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTES DEL
ATLÁNTICO

INDEPORTES ATLÁNTICO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO –
PETH VIGENCIA 2025

IVAN ALBERTO URQUIJO OSORIO
DIRECTOR

BARRANQUILLA -ATLÁNTICO
2025

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Departamental de Recreación y Deportes del Atlántico -Indeportes Atlántico se enfrenta a un entorno dinámico donde la gestión del Talento Humano es crucial para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, orientados al fomento y la promoción de la recreación y el deporte en el departamento. La estructura organizacional conformada por 15 funcionarios de planta y contratistas, requiere una planificación estratégica adecuada para fortalecer el desempeño, optimizar recursos y asegurar que la entidad opere de manera eficiente y efectiva.

La gestión del talento humano es un eje fundamental para lograr los objetivos institucionales. Es indispensable contar con un plan que permita atender las necesidades del personal, garantizando su bienestar, capacitación, evaluación y proyección dentro de la entidad. Este Plan Estratégico de Talento Humano busca responder de manera efectiva a las exigencias legales, éticas y administrativas que competen a las entidades públicas, siguiendo las normas establecidas por el Gobierno Nacional, en particular el marco normativo de la Función Pública y el MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), así como a los lineamientos específicos del Departamento del Atlántico.

El presente documento se constituye en una herramienta de organización, y seguimiento de las actividades de la Dirección de Talento Humano que mejoren la calidad de vida de los servidores, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

Conforme al contenido del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, la política de “Gestión de Talento Humano”, se encuentra orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando el desarrollo de competencias enfocadas en la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, Evaluación de Desempeño, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, el Plan de Previsión y Vacantes y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General: Desarrollar e implementar un Plan Estratégico de Talento Humano que garantice una gestión eficiente, inclusiva, austera y ajustada a la normatividad vigente, alineando las capacidades y competencias del personal con las necesidades del Instituto Departamental de Recreación y Deportes del Atlántico para la vigencia 2025.

2.2. Objetivos Específicos:

- Fortalecer los procesos de selección y contratación de personal, garantizando que se cumpla con los principios de equidad y transparencia, respetando los marcos legales establecidos.
- Diseñar e implementar un plan de capacitación y desarrollo que responda a las necesidades institucionales y favorezca el crecimiento profesional del personal de planta y contratistas.
Liderar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad, para asegurar el cumplimiento de objetivos institucionales, generando retroalimentación y mejora continua.
- Establecer políticas de bienestar que promuevan un entorno laboral saludable, inclusivo y motivador para todos los miembros de la entidad.
- Fortalecer la cultura de la prevención, el autocuidado y el manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de estrategias incluidas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Gestionar eficientemente las vacantes y previsión de personal, ajustando la planta de personal a las necesidades operativas y estratégicas del instituto.
- Fortalecer la Política de Integridad, específicamente contribuir con el cambio cultural del servidor público enfatizando el Código de Integridad y sus valores.

3. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:

- Orientación a resultados.
- Articulación interinstitucional.
- Excelencia y calidad.
- Toma de decisiones basadas en evidencia
- Aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes:
 - Enaltecimiento del servidor público.
 - Compromiso.
 - Acompañamiento gradual.
 - Estandarización y mejoramiento continuo.

La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG: Talento Humano es ofrecer a la entidad las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público (requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Teniendo como referencia los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, es necesario desarrollar las etapas que se enuncian a continuación que son insumo para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

3.1 Disposición de información.

Atendiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, debe tener información oportuna y actualizada que sirva como insumo para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano, contamos con las siguientes herramientas:

3.2 Caracterización de los servidores

Nómina. En el aplicativo Software SIGO que maneja el proceso de la nómina se mantiene actualizada la información relacionada con nombres y apellidos, tipo de vinculación, denominación del empleo, nivel, fecha de ingreso, antigüedad, salario, novedades de nómina, vacaciones, entre otros, correspondiente a la planta de personal.

3.3. Planta de Personal Actual.

NIVELES	CARGOS	%
DIRECTIVO	2	13,33%
ASESOR	0	0,00%
PROFESIONAL	8	53,33%
TECNICO	2	13,33%
ASISTENCIAL	3	20,00%
TOTAL	15	100%

3.4 Sistema de Información.

- Herramienta Institucional - Sistema de Información SIGO

3.5.1 Diagnóstico Dic 2023.

El talento humano es considerado como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, el factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos. Esta dimensión no fue objeto de evaluación bajo la medición de **FURAG II; el análisis que se realiza a continuación es con base en la aplicación de la herramienta autodiagnóstico, en la que se obtuvo una calificación total (ANEXAR INFORMACION)**

Una vez realizado y analizado los resultados obtenidos en el anterior autodiagnóstico el área de talento humano de Indeportes se encuentra en el proceso de elaboración de un plan de mejoramiento con el fin de subsanar y mejorar los diferentes puntos débiles encontrados en el diagnóstico realizado.

3.5.2 Rutas de creación de valor.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para

enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, cuya implementación conducirá al Fondo a un proceso eficaz y efectivo de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

- ✓ Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos.
- ✓ Ruta del Crecimiento: liderando talento.
- ✓ Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos.
- ✓ Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien.
- ✓ Ruta del análisis de datos: conociendo el talento.

3.6. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.

El Formulario único de Reporte de Avances de la Gestión-FURAG, es el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución del Modelo Integrado de Planeación y gestión–MIPG. En el FURAG II se consolida la evaluación de las dimensiones entre ellas la de Talento Humano y la de Integridad:

http://furag.funcionpublica.gov.co/hs/faces/reportesPublicos/indiceInstitucional.jsf;jsessionid=x4WfxAoH0TH95C8YCwO6se41k5WV18jBPrXEHNGLul3exjxMgo7!-1217437822?_adf.ctrlstate=8ok7s8e32_3

3.7. Evaluación del Desempeño.

A pesar que durante 2024, no se realizó evaluación al desempeño, debido al inicio del proceso de articulación con la CNSC, este proceso nos permite medir el nivel de desempeño de los funcionarios de Carrera administrativa y los de provisionalidad de INDEPORTES ATLÁNTICO.

Este se rige mediante el acuerdo 617 de 2018, y la Resolución N° 26 del 17 de Febrero de 2021 Por el cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba adoptamos el formato del modelo tipo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, utilizando el aplicativo <https://edl.cnsc.gov.co/#/login>.

3.8. SIGEP

Creación, diligenciamiento, actualización, revisión, y validación del 100% de las hojas de vida de los funcionarios activos de INDEPORTES ATLANTICO, cumpliendo a cabalidad el Decreto 2482 de 2010, nos encontramos en un estado de avance del 100%.

4 PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO (PETH)

Para dar inicio al Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) es necesario identificar el Diagnóstico de la situación actual, revisar la política de calidad y las políticas, objetivos, misión y visión que tiene el proceso de la Gestión del Talento humano los cuales se describen de la siguiente manera:

4.1 Diagnóstico De La Situación Actual

Estructura Organizacional

Indeportes Atlántico cuenta con una planta de personal de 15 funcionarios de planta, más un grupo de contratistas que cumplen funciones de apoyo a la gestión administrativa y misional del instituto, es por lo cual se hace necesario asegurar que el talento humano disponible esté alineado con los objetivos de la entidad.

Perfil del Talento Humano actual incluye una combinación de funcionarios con experiencia administrativa y técnica en deportes y recreación, complementado con contratistas en áreas puntuales. No obstante, existe la necesidad de fortalecer algunas competencias clave en áreas

como la gestión de proyectos, la innovación y el manejo de tecnologías para la gestión administrativa y misional.

4.2. Políticas de Calidad

El Instituto de Deportes del Atlántico – INDEPORTES ATLANTICO, orientara su gestión al servicio de la comunidad y a la consolidación de la autonomía y el desarrollo municipal mediante, un sistema de calidad que, a partir del conocimiento de las necesidades y expectativa de la ciudadanía y de los municipios le facilite el mejoramiento continuo de los procesos, el desarrollo de su talento humano, su actuación transparente, contribuyendo y generando un impacto positivo en las condiciones económicas y sociales del Departamento.

4.3. Políticas Específicas de Talento Humano de INDEPORTES ATLÁNTICO.

Aumentar el nivel de desempeño y la participación del talento humano de la entidad a través

de la implementación de políticas, planes y programas para el desarrollo de los servidores públicos en el marco del Sistema de Gestión de Calidad.

4.4. Misión de Talento Humano.

Gestionar políticas, planes, programas y acciones en la administración del Talento Humano fundados en el mérito, rendimiento, honestidad, transparencia y capacidad, para el desarrollo de las funciones de toda la organización.

4.5. Visión de Talento Humano.

La Gestión de Talento Humano está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

4.6. Políticas Específicas de Talento Humano.

La incorporación de personal, la creación de nuevos empleos, o modificación a la planta de cargos y de personal en INDEPORTES ATLANTICO, se fundamenta en la aplicación de los principios de racionalización y optimización de los recursos del estado y estarán sujetas a consulta y previa autorización, cuando haya lugar de los entes asignados para esta función en el orden Nacional y Territorial. (CNSC, DAFP y Junta Directiva). Toda vinculación de personal a La INDEPORTES ATLÁNTICO, independientemente de su vínculo jurídico, debe obedecer al desarrollo de un estudio previo donde se determine y especifique la necesidad del personal, el perfil y competencias requeridas, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de la entidad con austeridad y eficiencia.

Todo funcionario público que ingrese a INDEPORTES ATLÁNTICO, a desempeñar cualquier actividad laboral, debe participar del programa de inducción general y específico que está a cargo Área de Talento Humano de la entidad.

Los procesos de inducción se realizan de manera oportuna, ágil y bajo los parámetros de

calidad, ajustados a la normatividad vigente; involucrando los líderes y compañeros de cada proceso, para garantizar la correcta incorporación de los servidores públicos a cada uno de ellos.

Nuestro Programa de Inducción nos permite fortalecer el sentido de pertenencia e identidad con INDEPORTES ATLÁNTICO y así los empleados toman conciencia de los logros alcanzados en los que ellos han participado y pueden proyectar las acciones, planes y programas que hacen posible la implementación de políticas gubernamentales.

El programa debe desarrollarse a través de un proceso de capacitación que cumpla como mínimo con el siguiente contenido:

El Área de Talento Humano adelantará una evaluación del clima, la cultura organizacional y los estilos de dirección y liderazgo aplicados a la entidad, y generará con base a sus resultados acciones de mejoramiento para los mismos, que pueden ir desde programas de capacitación, campañas educativas, seminarios, talleres o programas de sensibilización para toda la entidad.

Todos los servidores públicos de INDEPORTES ATLÁNTICO en etapa de pre pensionado recibirán un programa integral para el inicio de una nueva etapa de vida, así mismo se debe un plan gestión del conocimiento con el fin de conservar la memoria institucional de la entidad, este programa debe ser adelantada por la Área de Talento Humano como parte del programa de calidad de vida laboral.

4.7. Planeación Estratégica Talento Humano (Requerimiento, Ingreso y Desarrollo)

4.7.1 Manual de funciones.

El manual específico de funciones y de competencias laborales de la entidad, fue actualizado y modificado mediante la Resolución No. 00000139 del 10 de Septiembre de 2024, fue ajustado y actualizado teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, Decreto 1800 de 2019 y Decreto 989 de 2020.

4.7.2 Inducción

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, para los empleados del Estado, de acuerdo a esta normatividad las entidades deben contar con programas de Inducción y reinducción, los cuales, deben ser incluidos de carácter obligatorio en los planes institucionales de cada entidad.

La Inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

Sirve para que los servidores conozcan la información que les permita facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de INDEPORTES ATLÁNTICO, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, así como el fortalecimiento de su formación ética; familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado; instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que, de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos; informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así

como, sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos y crear identidad y sentido de pertenencia respecto de su organización.

El Jefe de Control Interno, junto con quien será su jefe inmediato, en la dependencia asignada, apoyados por el asesor de planeación y/o de Talento Humano, le darán la bienvenida al nuevo funcionario y le realizarán una inducción general, para contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, objeto de INDEPORTES ATLÁNTICO, Objetivos Estratégicos, su Misión y la Visión, Principios y Valores, la Estructura organizacional, el Organigrama, así como, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, los procesos y procedimientos contemplados en el Manual de Procesos y Procedimientos, mapa de riesgo de corrupción de la entidad, Política, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento y Auditorías de Calidad.

El área Administrativa y Financiera, a través de su grupo de Talento Humano, le informará acerca del horario de trabajo, régimen salarial y/o prestacional, entidad financiera para el pago de la nómina, Caja de Compensación, programa de bienestar social, afiliaciones a la

seguridad social (salud, pensión, cesantías, ARL, caja de compensación, examen médico de ingreso). Evaluación del desempeño y el Código de Integridad y le entregarán el Manual de funciones y competencias laborales del cargo. De igual forma le asignará el puesto de trabajo y la logística en general, así como le hará entrega de las herramientas para su buen desempeño.

El Área de Sistemas / TIC le habilitará el correo institucional y le informará acerca de la página WEB y Redes sociales, entre otras, asociadas al proceso.

4.7.3. Reinducción.

De acuerdo con el artículo 64 de la Ley 190 de 1995, todas las entidades públicas tendrán, además del Programa de Inducción para el personal que ingrese a la entidad, el Programa de Reinducción.

Los programas de Reinducción están diseñados para actualizar a los servidores con las políticas económicas, social y ambiental de cada nueva administración y a reorientar su integración a la cultura organizacional.

Nuestro programa de Reinducción va dirigido a todos los funcionarios y contratistas de INDEPORTES ATLÁNTICO y se ejecuta, por lo menos, cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios, se incluirá obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas.

Objetivos Específicos de la Reinducción.

- ✓ Enterar a los empleados acerca de reformas de la organización del Estado y de sus funciones.
- ✓ Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, cambios de las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- ✓ Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores y afianzar su formación ética.
- ✓ Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con nuestra entidad.

Actualizar a los empleados con las normas y decisiones con el fin de prevenir la corrupción, así como informarlos de las modificaciones de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.

4.7.4 Plan de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta técnica para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y su diferencia con el Plan de Previsión de Recursos Humanos radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos en tanto se surtan los trámites de ley para la provisión de manera definitiva del cargo vacante.

Por lo tanto, el Plan Anual de Vacantes puede considerarse como un instrumento técnico de ordenación y planificación del empleo público que le va a permitir a la Administración programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

Los empleos a que hace relación el Plan Anual de Empleos Vacantes son los Empleos en vacancia definitiva que, a pesar de encontrarse previstos por cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, por razón del servicio requieran ser provistos por un servidor de carrera de forma definitiva.

Ahora bien, el Área de Talento Humano debe proyectar las futuras vacantes que puedan presentarse, bien sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse o porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cualquier motivo que pueda generar una vacante.

Con este Plan se podrá contar con información sobre la oferta real de empleo público, racionalizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos procesos implican.

De esta forma, se deben establecer cuáles son los cargos vacantes con que cuenta en la actualidad, y prever cuáles serán las vacantes que se van a generar en el año, de acuerdo con las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

En ese sentido, se encuentra en ejecución el procesos de selección adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión definitiva de las vacantes en cargos de carrera administrativa de forma definitiva.

Al respecto conviene decir que el Plan anual de Vacantes es el listado de empleos que se encuentren en vacancia definitiva, es un instrumento donde se relacionan la cantidad de cargos, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicando si pertenecen a un proceso misional, estratégico o de apoyo y que deben ser objeto de provisión en el siguiente año para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que la entidad presta y que además cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal.

El Plan de vacantes es el instrumento que le permite a INDEPORTES ATLÁNTICO la actualización de la información sobre los empleos en vacancia definitiva de la planta de empleos para programar la provisión de empleos

Las vacantes definitivas por nivel jerárquico son las siguientes:

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. de CARGOS	DEPENDENCIA
NIVEL PROFESIONAL				
Profesional Especializado	222	07	1	Área Contable
Profesional Universitario	219	09	1	Área Técnica Deportiva
Profesional Universitario	219	09	1	Área Jurídica
Tecnico Administrativo	367	15	1	Area Administrativa
Secretario	440	19	1	Área Administrativa
Conductor	480	18	1	Conductor
TOTAL			6	

Como objetivos específicos se plantean los siguientes:

- Planear las necesidades del recurso humano, de tal manera que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como estrategia organizacional.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacante.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

Anexo 1: Plan de vacantes 2025.

4.7.5. Plan de Previsión de Recursos Humanos

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como alcance: determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y por último efectuar la estimación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad. Lo anterior, teniendo en cuenta que, las medidas estarán supeditadas a las directrices que imparta el Gobierno Nacional con referencia a la austeridad en el gasto público.

El Plan de Previsión de Talento Humano de INDEPORTES ATLÁNTICO, se elaboró atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) tomando como referencia el Estudio Técnico de Rediseño Institucional iniciado en 2021; en el que se buscaba medir la Carga Laboral de INDEPORTES, junto con el diagnóstico de necesidades de personal.

El propósito de la previsión de recursos humanos es determinar en el horizonte del Plan estratégico, la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para desempeñar exitosamente los puestos disponibles.

El plan de previsión de Recursos Humanos debe contener entre otros los siguientes aspectos:

- Detectar las necesidades de personal en el corto y mediano plazo.
- Disponer de las personas apropiadas en los puestos correctos con las habilidades suficientes.
- Medidas de cobertura (internas y externas)
- Plan de acción.

Anexo 2: Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025

4.7.6. Plan Institucional de Capacitación.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, corresponde a INDEPORTES ATLÁNTICO, mediante su Plan Institucional organizar la capacitación internamente, el cual deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Que para la vigencia 2025 el objetivo definido del plan es el de Fortalecer en los servidores públicos de INDEPORTES ATLÁNTICO, los conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes que les permitan optimizar su desempeño laboral y así poder responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los objetivos de la Entidad.

El Área de Talento Humano diseñó las encuestas de Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, las cuales estaban dirigidas a los Servidores Públicos, con el fin de identificar las necesidades de capacitación que estos grupos objetivo tienen y así poder contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER.

Estas encuestas se dispusieron de manera virtual con el fin de agilizar y facilitar la

participación de todos los servidores en este diagnóstico que fue parte fundamental para la formulación del PIC 2025.

De las encuestas en mención, se obtiene como respuesta las siguientes necesidades de capacitación para trabajar en la vigencia 2025:

Tabla de Necesidades de Capacitación de INDEPORTES ATLÁNTICO

ITEM	TEMATICA	EJE TEMATICO
1	Administración y Legislación Deportiva	Gestión del Conocimiento y la innovación
2	Políticas y Código de Integridad	Gestión del Conocimiento y la innovación
3	Sistema Nacional del Deporte	Gestión del Conocimiento
4	Guía para el ejercicio de las funciones de Supervisión e interventoría de los contratos del Estado,	Gestión del Conocimiento
5	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Creación de Valor Público
6	Implementación, manejo y actualización de uso de plataformas SECOP II y SIGEP	Creación de Valor Público
7	Seguridad de la Información Tecnológica	Transformación Digital

8	Modernización de la Administración Pública	Transformación Digital
9	Capacitación en Atención Ciudadana y Servicio Público	Gestión del Conocimiento

Anexo No. 3 Plan Institucional de Capacitación –PIC 2025.

4.7.7. Plan de Bienestar y Estímulos

El Artículo 2.2.10.1 del **Título 10 del Decreto 1083 de 2015**, estableció el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Las entidades públicas deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Asimismo, el Decreto 1227 de 2005, Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en su Artículo 75, establece que de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

- Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.

- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

- Fortalecer el trabajo en equipo.

- Adelantar programas de incentivos.

El artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales, programas de bienestar social e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados el Estado en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

La Política de bienestar social, responde a la satisfacción de las necesidades organizacionales, individuales del funcionario dentro del contexto laboral, es así que estas actividades se organizan a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes y proyectos.

El Área de Talento Humano a través del programa relacionado al Plan de Bienestar e incentivos institucionales, desarrolla actividades enmarcadas dentro del área de calidad de vida laboral, área de protección y servicios sociales, dirigidas a los servidores públicos y contratistas vinculados a planta de personal y su grupo familia.

En el programa relacionado al Plan de Bienestar e incentivos institucionales se benefician los empleados de planta de la entidad, sus familias y contratistas.

Estos son algunos beneficios:

- Actividades Recreo Deportivas para los empleados , familiares y contratistas.

- Programa de Promoción y Prevención en Salud.

- Estimulo de Becas Educativas, para los funcionarios de planta y su familia que demuestren estar estudiando, siempre y cuando se ajusten a los requisitos establecidos en el Programa de Bienestar Social.
- Reconocimiento Anual a los dos (2) mejores Funcionarios.
- Trabajador Destacado del mes.
- Salario Emocional.

Anexo No. 4 Plan de Bienestar y Estímulos 2025

4.7.8. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite a INDEPORTES ATLÁNTICO enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo sano y seguro. Incentivando la participación de los trabajadores en la toma de decisiones para una mejora continua de los procesos.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2025, busca mantener, destinar, direccionar y orientar recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos en las actividades encaminadas a la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos inherentes a los procesos de la entidad, mediante la promoción de ambientes seguros y prácticas de trabajo saludables, generando acciones dirigidas a la promoción y prevención de la enfermedad laboral y los accidentes e incidentes de trabajo, en el contexto de la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los requisitos legales normativos.

La estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo contempla los siguientes enfoques, los cuales dan cubrimiento a las necesidades de INDEPORTES ATLÁNTICO en lo referente a Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Liderazgo y Compromiso Gerencial: En el cual se realiza la actualización de política objetivos y se definen los recursos humanos técnicos y financieros.
- Planeación diseño y administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Comprende la administración de la documentación, funciones y

- responsabilidades en el sistema, capacitación y entrenamiento, requisitos legales, comunicación, participación y consulta.
- Administración de los riesgos. Comprende la identificación de peligros y valoración de los riesgos, gestión del cambio y evaluación de accidentalidad.
 - Contratistas. Hace referencia a la socialización de todos los temas inherentes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo. Comprende Sistemas de Vigilancia epidemiológica de riesgo Biomecánico, Riesgo Cardiovascular y Riesgo Psicosocial, condiciones de salud dentro de la cual es de suma importancia mencionar las evaluaciones médicas ocupacionales y actividades de promoción y prevención.
 - Subprograma de Higiene Industrial. Comprende tareas de alto riesgo, programa de inspecciones, programas de seguridad vial, programa de orden y aseo, elementos de protección personal y actos y condiciones inseguras.
 - Emergencias. Comprende el plan de emergencias socialización simulacros, y actividades de prevención y promoción.
 - Evaluación y Monitoreo: Comprende las investigaciones de accidente, revisión por la alta dirección, auditorias e indicadores.
 - Mejoramiento Continuo. Comprende las acciones preventivas, correctivas y oportunidades de mejora.

Anexo No 5 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2025

7. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

ACTIVIDAD	FECHA INICIO Y FINALIZACIÓN	FRECUENCIA
Revisión de perfiles y selección de personal	Febrero 2025 – Marzo 2025	Una vez
Planificación y ejecución de capacitación	1 de marzo de 2025 30 de marzo de 2025	Cada Trimestre
Implementación de programas de bienestar	1 de febrero de 2025 30 de Diciembre de 2025	Bimensual

Evaluación del desempeño	del 1 de abril de 2025 – 31 de Diciembre 2025	Trimestral
Planificación y ajuste de vacantes	1 de febrero de 2025 31 de marzo de 2025	Anual
Implementación de los programas de seguridad y salud ocupacional	1 Marzo 2025 – Diciembre 2025	Semestral

8. PLAN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano será monitoreado de manera constante para asegurar su correcta ejecución. Se realizarán reuniones bimensuales para evaluar avances y ajustes necesarios. La evaluación final se llevará a cabo en diciembre de 2025, revisando los logros alcanzados y las áreas de mejora

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El Plan Estratégico de Talento Humano para Indeportes Atlántico está diseñado para responder a las necesidades actuales de la entidad, buscando optimizar los recursos humanos y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales. Se recomienda implementar el plan con enfoque inclusivo y sostenible, promoviendo el desarrollo de los funcionarios y contratistas, fortaleciendo el trabajo en equipo y manteniendo un ambiente laboral saludable y motivador.

Este Plan Estratégico de Talento Humano es un marco inicial para estructurar las políticas y actividades específicas que se desarrollarán durante la vigencia 2025.