



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

1. Presentación

El Instituto Distrital del Deporte, la Recreación, y el Tiempo Libre de Buenaventura "INDERBUENAVENTURA", es el ente del Deporte, la Recreación y el aprovechamiento del tiempo libre del Distrito de Buenaventura creado por medio del Acuerdo 008 de 2013 como un establecimiento público del orden Distrital, dotado de Personería Jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio independiente, que hace parte integrante del Sistema Nacional del Deporte y ejecutor del plan nacional de deporte, la recreación y la educación física que trata la Ley 181 de 1995, con el objetivo principal de:

"Generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en procesos de iniciación, formación, fomento y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, la Educación Física y la Educación extraescolar como contribución al desarrollo integral del individuo y la integración comunitaria, para el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del Distrito de Buenaventura en sus áreas urbana y rural."

Requiriendo por ello, la implementación de un proceso integral de gestión y administración del recurso humano institucional que garantice la alta cualificación del mismo a través de incentivos y la posibilidad de innovar con calidad y eficiencia; así como, la adopción de un Plan de Gestión del Talento Humano, que optimice el ciclo de vida del funcionario: ingreso, desarrollo y retiro del personal, así como de potencializar y fortalecer las competencias del personal en busca de la mejora de los servicios propios de la institución, con el fin de contribuir a su desarrollo integral, fortaleciendo la cultura organizacional, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la entidad.

En consecuencia de lo cual, se realiza la planeación estratégica del talento humano del INDERBUENAVENTURA condensado en el presente Plan, que no solo orienta la gestión institucional sobre el particular en cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional vigente y sus objetivos estratégicos alineados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en cuanto, el mismo se constituye en una herramienta de organización, estructuración y seguimiento de las actividades estipuladas a realizar durante la vigencia del mismo, las cuales al ser ejecutadas y evaluadas están propensas a mejoras y modificaciones correspondiente a las necesidades de los funcionarios, en pro de obtener una gestión exitosa que mitigue

y disminuya las falencias diagnosticadas y propenda la mejora continua de los servidores y funcionarios del instituto.

2. Marco legal

Tabla 1. *Marco normativo.*

	Norma	Denominación
Leyes	87 de 1993	Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones.
	489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189.
	80 de 1993	Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
	734 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
	9 de 1979	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
	100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
	1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
	909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
	1969 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

	1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto Ley	1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decretos	1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
	1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
	1599 del 2005	Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano (MECI).
	1537 de 2001	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993 en cuanto a elementos técnicos y administrativo que fortalezcan el sistema de control interno de las entidades y organismos del Estado.
	2006 de 2008	Por el cual se crea la Comisión Intersectorial para el Talento Humano en Salud.
	612 de 2018	Por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del Estado.
	1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
	648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.



1227 de 2005

Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

943 de 2014

Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

Fuente: *Elaboración propia.*

3. Orientación estratégica

3.1. Misión

Promover el bienestar y el desarrollo integral de la comunidad bonaverense, a través de estrategias y procesos de iniciación, formación y fomento del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre, como medios para fortalecer el tejido social, mejorar la calidad de vida e impulsar la integración urbana y rural del Distrito de Buenaventura.

3.2. Visión

Al 2035, consolidarse como una entidad pública de excelencia, reconocida nacional e internacionalmente por la implementación de políticas efectivas en deporte, recreación, actividad física y aprovechamiento del tiempo libre, con alto impacto en el fortalecimiento del tejido social y la mejora sostenida de la calidad de vida en el Distrito de Buenaventura.

3.3. Principios

Además de los principios propios de la administración pública definidos en el artículo 3 de la Ley 489 de 1998, complementados a nivel distrital por el artículo 2 del Acuerdo 009 de 2024, se conciben como principios estructurantes del Instituto a la luz del artículo 4 de la Ley 181 de 1995, los siguientes:

- **Universalidad:** Garantizamos el acceso de todos y todos los habitantes del Distrito de Buenaventura, sin distinción alguna, al deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre, como derechos fundamentales que contribuyen al desarrollo integral y a la calidad de vida.
- **Participación Comunitaria:** Fomentamos la activa participación de las comunidades en los procesos de planeación, concertación, seguimiento y evaluación de nuestras políticas, programas y proyectos, reconociendo su papel esencial en la construcción colectiva de una gestión pública transparente, incluyente y efectiva.

- **Participación Ciudadana:** Promovemos una cultura ciudadana que valore y practique el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre como hábitos saludables, integradores y generadores de bienestar, tanto en lo individual como en lo familiar y comunitario.
- **Integración Funcional:** Articulamos esfuerzos con entidades públicas y privadas, organizaciones sociales y comunitarias, para sumar capacidades, recursos y acciones que fortalecen el ecosistema deportivo y recreativo del Distrito, en el marco de una gestión eficiente, colaborativa y orientada a resultados.
- **Democratización:** Aseguramos la igualdad de oportunidades en el acceso, la participación y la organización de actividades deportivas, recreativas y de tiempo libre, eliminando toda forma de discriminación por razones de género, etnia, religión, condición social o cualquier otro factor.
- **Ética Deportiva:** Orientamos nuestras acciones bajo principios de integridad, respeto, juego limpio y cumplimiento de normas, promoviendo la sana competencia, el espíritu deportivo y la responsabilidad individual y colectiva de todos los actores del sistema.

3.4. Valores

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

4. Objetivos

4.1. General

Fortalecer los procesos de gestión de Talento Humano del INDERBUENAVENTURA para el mejoramiento continuo de los servidores, funcionarios, contratistas, pasantes, practicantes, visitantes y demás asimilados institucionalmente, través, de diversas acciones de estrategias, programas y actividades encaminadas al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de estos conforme a los lineamientos del MIPG en la dimensión del Talento Humano.

4.2. Específicos



- a) Contribuir al desarrollo integral del servidor y mejoramiento del clima, la cultura y el cambio organizacional, potenciando el desarrollo del Talento Humano orientado a la cultura del servicio.
- b) Posicionar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en los diferentes niveles de la institución.
- c) Garantizar un proceso adecuado de transferencia de conocimiento y reconocimiento de labores fortaleciendo los planes de retiro asistido de los funcionarios que terminan labores en el instituto.
- d) Estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes que conforman la planta de personal de la Universidad con el fin de establecer la provisión de los mismos y logrando su fin como lo es el cumplimiento de la prestación del servicio.

5. Alcance

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del INDERBUENAVENTURA aplica a todos los servidores, funcionarios, contratistas, pasantes, practicantes, visitantes y demás asimilados, de conformidad con la legislación vigente y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

6. Caracterización del Talento Humano

El INDERBUENAVENTURA cuenta con la información del talento humano vinculado de conformidad con las disposiciones normativas y legales vigentes en el país en aras a garantizar el óptimo funcionamiento institucional y de los procesos-servicios propios de la entidad, hecho por el cual, este se actualiza de conformidad con las necesidades del servicio, por lo que a la fecha se cuenta con una vinculación de más del 90% del personal bajo la modalidad de contratos por OPS principalmente.

7. Medición del Clima Organizacional.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, que establece en su Artículo 2.2.10.7: “Programas de bienestar de calidad de vida laboral”. Que solicita en el numeral 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. El Área de Talento Humano, realizó la medición del clima organizacional, obteniendo un resultado favorable detallado a continuación.

Tabla 2. *Clima organizacional.*

CONSOLIDADO DE LA MEDICIÓN 2017		
Categoría	Total aprobado	Total desaprobado
1. Orientación organizacional	78%	22%

2. Gestión estratégica del talento humano	52%	48%
3. Estilo de dirección	82%	18%
4. Comunicación e integración	68%	32%
5. Trabajo en equipo	79%	21%
6. Capacidad profesional	91%	9%
7. Medio ambiente físico	64%	36%
TOTAL	73,4%	26,6%

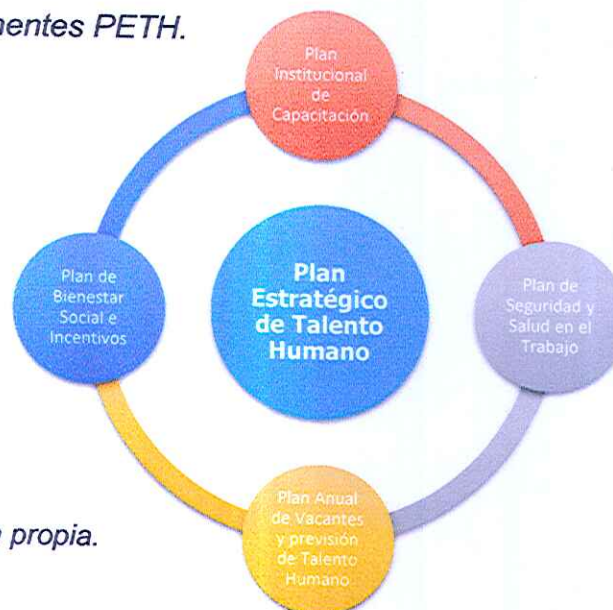
Fuente: *Elaboración propia.*

De manera general los resultados exponen una gran tendencia de percepciones positivas sobre las heterogéneas dimensiones examinadas, sin embargo, es importante evidenciar que la intervención por este acápite se logró una participación superior al 80% sobre el total de personas activas en la institución. Razón por la cual, este ejercicio no solo interpreta la percepción de la totalidad de los encuestados, en cuanto, permite la implementación de estrategias que ayuden amenizar de cierta manera el porcentaje total desaprobado, apoyado en los planes conexos al presente.

8. Implementación del PETH

Teniendo en cuenta los lineamientos brindados en la guía de gestión estratégica del talento humano GETH del Departamento Administrativo de la Función Pública, el INDERBUENAVENTURA presenta la conformación del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la entidad, alineado con las actividades planeadas desde el Área de Talento Humano, así:

Gráfico 1. Componentes PETH.



Fuente: *Elaboración propia.*



a) Plan Anual de vacantes y previsión de Talento Humano

El Área de Talento Humano a través del *Plan Anual de vacantes y previsión de Talento Humano* busca identificar la situación del personal de la institución para proveer de manera definitiva cargos vacantes de la Planta de Personal del Instituto para la vigencia 2025, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes.

b) Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades del Instituto, partiendo de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

c) Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de capacitación está enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores, funcionarios y contratistas del Instituto, por lo cual, el parte de las necesidades y requerimientos de estos y los líderes de procesos, así como de las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño y los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer.

d) Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos está orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores de la entidad.

Igualmente, se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional y la adaptación laboral, contemplando adicionalmente espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

9. Evaluación del PETH

Se establece como responsable de la evaluación del presente PETH, al Área de Talento Humano del INDERBUENAVENTURA, la cual establecerá los siguientes mecanismos para hacer el seguimiento de las acciones implementadas:

Tabla 3. *Evaluación PETH.*

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Matriz de seguimiento	Trimestral	Área de Talento Humano
Planes del Talento Humano	Trimestral	
Autodiagnóstico GETH	Anual	
Autodiagnóstico Integridad	Anual	
Seguimiento al indicador	Trimestral	Área de Talento Humano / Área de Planeación
Plan de Acción (cronogramas)	Trimestral	Área de Talento Humano / Área de Talento Humano
Matriz MECI	Trimestral	Control Interno
FURAG	Anual	Función Pública

Fuente: *Elaboración propia.*

Desarrollándose así, el seguimiento del mismo mediante la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan, tales como: 1) Plan Anual de vacantes y previsión de Talento Humano, 2) Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, 3) Plan Institucional de Capacitación, y 4) Plan de Bienestar Social e Incentivos, así:

Tabla 4. *Indicadores y metas PETH*

Nombre del indicador	Formula del indicador	Meta
Plan Anual de vacantes y previsión de Talento Humano	# de cargos vacantes / # cargos a ofertar según lineamientos de la alta dirección * 100	>5%
	# de cargos provistos/ # de cargos a proveer según lineamientos de la alta dirección * 100	100%
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	% de cumplimiento de estándares mínimos según Res 0312 de 2019	80%
Plan Institucional de Capacitación	# de actividades ejecutadas en el período / # de actividades programadas en el PIC para el periodo * 100	80%
	# de funcionarios que participaron en las actividades del PIC en el período / Total de funcionarios activos con fecha a corte del indicador * 100	80%



	$\frac{\# \text{ de actividades realizadas en el período}}{\# \text{ de actividades programadas}} * 100$	80%
Plan de Bienestar Social e Incentivos	$\frac{\# \text{ de funcionarios que participaron en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos en el período}}{\text{Total de funcionarios activos con fecha a corte del indicador}} * 100$	80%

Fuente: *Elaboración propia.*



HOJA DE RUTA PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Objeto del Plan: Evaluar los procesos de gestión de Talento Humano del INGRESUAMENUTUSA para el mejoramiento continuo de las acciones, los procesos, los recursos, las capacidades, las competencias, las habilidades y los conocimientos de los servidores públicos, de diversas áreas de gestión, programas y actividades encaminadas al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de estos conforme a los lineamientos del MUPG en la dimensión del Talento Humano.

Vigencia del Plan: 2025

Origen del Plan	Política MUPG	Plan MUPG	Políticas y planes con los que se alinea	Item	Porcentaje de la acción	Acción	Porcentaje por actividad	Actividades	Meta	Producto esperado	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Responsable	Dependencia involucrada en la implementación
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	4. Plan Estratégico de Talento Humano		1	30%	Formular evaluación de planes que no son para la acción estratégica del INGRESUAMENUTUSA.	100%	Formulación planes de Gestión de Talento Humano	4	Planes formulados y aprobados	1/05/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	Área de Planeación
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	4. Plan Estratégico de Talento Humano		2.1	70%	Ejecución y evaluación de los Planes de la Política de Talento Humano.	70%	Implementar los planes de la PGETH	100%	Planes ejecutados	1/05/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	Área de Planeación
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	4. Plan Estratégico de Talento Humano		2.2			30%	Evaluar el impacto y el nivel de ejecución de los planes de la PGETH	1	Evaluación realizada	1/05/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	Área de Planeación