



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA
INDER VALLEDUPAR

ALINSON ARMANDO GONZÁLEZ ESCORCIA
Director General INDER Valledupar

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 1 de 167

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	8
OBJETIVOS	10
OBJETIVO GENERAL	10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
ESTRATEGIAS	10
ACCIONES	10
ALCANCE	10
MARCO LEGAL	11
GENERALIDADES DE LA ENTIDAD	14
NATURALEZA	14
ORGANIZACIÓN	14
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	14
MISIÓN	14
VISIÓN	14
VALORES INSTITUCIONALES	14
ORGANIGRAMA	15
ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	15
PLANTA DE PERSONAL	16
PLANTA DE PERSONAL POR OFICINAS	16
DISTRIBUCIÓN DE PLANTA POR NIVELES	16
PLANTA DE PERSONAL POR OFICINAS Y DEPENDENCIAS	17
PLANEACIÓN ESTRATEGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	19
MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	19
Dimensionamiento de las personas:	20
Comportamiento de los servidores:	20
SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	20
MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION Decreto 1083 de 2015	21
COMPONENTES DEL TALENTO HUMANO	23
PLANEACIÓN:	24

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 2 de 167

INGRESO:.....	25
DESARROLLO:.....	25
RETIRO:	26
ETAPAS DEL PROCESO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	27
FASES DE LA DIMENSION DE TALENTO HUMANO	27
PRINCIPIOS DE LA GESTION DE TALENTO HUMANO	27
MERITOCRACIA	27
INTEGRIDAD	29
OBJETIVO MISIONAL DE LA GESTION DE TALENTO HUMANO.....	32
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	32
METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	33
FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	34
DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	38
PLAN DE ACCIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	38
PLAN ANUAL DE VACANTES.....	48
OBJETIVOS.....	48
OBJETIVO GENERAL.....	48
OBJETIVOS ESPECIFICOS	49
MARCO JURÍDICO	49
ALCANCE.....	50
RESPONSABILIDADES	50
METODOLOGÍA.....	50
CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES	51
PLANTA DE PERSONAL	52
PLANTA ACTUAL	52
ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA.....	53
PLANTA DE PERSONAL	53
PLANTA DE PERSONAL POR OFICINAS	54
DISTRIBUCIÓN DE PLANTA POR NIVELES.....	54
PLANTA DE PERSONAL POR OFICINAS Y DEPENDENCIAS.....	54

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 3 de 167

ESCALA SALARIAL ACTUAL	57
DISTRIBUCION POR GÉNERO	58
VACANCIAS DEFINITIVAS.....	58
OCUPACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2023:.....	59
SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	60
SEGUIMIENTO	61
Desarrollo integral de los servidores públicos	61
PUNTOS DE CONTROL.....	61
RESPONSABLES	61
PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	63
MARCO NORMATIVO.....	64
OBJETIVO GENERAL:	66
OBJETIVOS ESPECIFICOS:	66
METODOLOGÍA	66
METODOLOGÍA DE PREVISIÓN A CORTO PLAZO:.....	67
METODOLOGÍA DE PREVISIÓN A MEDIANO PLAZO:	69
PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO INDER VALLEDUPAR.....	72
NECESIDADES DE PERSONAL	72
FORMA DE PROVISIÓN.....	73
ORGANIGRAMA	79
ANÁLISIS FINANCIERO	79
ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.	80
SEGUIMIENTO	83
Desarrollo integral de los servidores públicos	83
PUNTOS DE CONTROL.....	83
RESPONSABLES	83
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	85
MARCO NORMATIVO.	85
OBJETIVOS.....	87
OBJETIVO GENERAL:	87

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 4 de 167

OBJETIVOS ESTRATEGICOS:	87
DEFINICIONES	88
PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	90
PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	90
INDUCCION Y REINDUCCION	90
Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO):	91
EJES TEMATICOS.....	93
Eje Temático I - Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	95
Eje Temático II – Territorio, Vida y Ambiente:.....	96
Eje Temático 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	98
Eje Temático 4. Transformación Digital y cibercultura.....	100
Eje Temático 5. Probidad, ética e identidad de lo público	103
Eje Temático 6. Habilidades y competencias.....	105
EJECUCIÓN	106
EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	106
PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION	107
PLAN DE ACCIÓN	107
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	109
PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	110
MARCO NORMATIVO	110
OBJETIVOS.....	115
Objetivo General	115
Objetivos Específicos.....	115
EJES DEL PROGRAMA.....	115
Eje 1: Equilibrio Psicosocial.....	115
Eje 2: Salud Mental	117
Eje 3: Diversidad e Inclusión	117
Eje 4: Transformación Digital	119
Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	120
BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	121
¿Qué es el bienestar laboral?.....	121

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 5 de 167

Importancia del bienestar de los empleados	121
Bienestar y productividad	122
¿Cómo mejorar el bienestar de los trabajadores?.....	122
Estimular la práctica deportiva	122
Conciliación Familiar	122
Crear un ambiente de trabajo cómodo	122
Apoyar programas sociales	122
Fomentar las pausas para la comida	123
Conocer y reconocer el trabajo de los empleados.....	123
Formación y más formación.....	123
BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	124
RESPONSABLE	124
AREAS DE INTERVENCIÓN	124
Protección y Servicios Sociales	124
Programa de Seguridad Social Integral	124
Programa de Recreación y Deportes	125
ACCIONES DE BIENESTAR	125
Estado Joven:	125
Horario Flexible:	125
Teletrabajo:	125
Reconocimiento:	125
Calidad de Vida Laboral	126
Medición de Clima Laboral:	126
Programa de Pre pensionados:	126
Estrategia Bienestar “Funcionario del Año”	126
Programa de Salario Emocional:	126
Programa de Convivencia Institucional	126
Programa de Educación para el Trabajo	127
Plan de Incentivos	127
Recursos	127
PLAN DE ACCION	127

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 6 de 167

CONCLUSIONES	127
RECOMENDACIONES	128
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	128
PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	129
OBJETIVOS.....	129
OBJETIVO GENERAL	129
OBJETIVOS ESPECIFICOS	129
ALCANCE	129
NORMATIVIDAD	129
MARCO LEGAL	129
METODOLOGIA	131
POLITICAS	132
POLITICA DE CALIDAD SG-SST.....	132
POLITICA DE SEGURIDAD SG-SST	132
ORGANIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	133
COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:	133
Recursos Humanos:.....	133
Recursos Físicos y Tecnológicos:.....	133
Recursos Financieros:	133
COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)	133
ORGANIZACIÓN, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO	133
FUNCIONES DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST).....	134
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:	135
Riesgos Psicosociales.....	135
PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	136
DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD:	136
RIESGOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	137
OBLIGACIONES FRENTE AL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	138
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Siendo así, a continuación, se enuncian esas responsabilidades que la Alta Gerencia debe cumplir:.....	138
OBLIGACIONES DE LAS ARL	139

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 7 de 167

PLAN DE ACCIÓN.....	140
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	140
PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA	141
OBJETIVOS.....	141
Objetivo General	141
Objetivos específicos.....	141
NORMAS QUE REGULAN LA VINCULACIÓN LABORAL CON EL ESTADO COLOMBIANO	142
Marco constitucional aplicable:.....	142
Normatividad relacionada con la desvinculación asistida	143
MARCO CONCEPTUAL DEL PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	144
Aspectos relevantes a tener en cuenta para establecer un programa de desvinculación asistida	146
Causales de retiro que deben ser consideradas para el alcance del programa de desvinculación asistida.....	147
RUTA CRÍTICA PARA LA DEFINICIÓN DE UN PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	148
EJES TEMATICOS.....	149
Eje 1 – Equilibrio Psicosocial:	149
Eje 2 – Salud Mental:	150
Eje 4 – Transformación Digital:	151
Eje 5 – Identidad y vocación por el servicio público:	151
FASES DE ESTRUCTURACION DEL PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA.....	152
Fase I: Diagnóstico.....	152
Fase II: Intervención	155
Fase III: Seguimiento y evaluación	158
Fase IV: Articulación de alianzas	159
CONCLUSIONES	162
RECOMENDACIONES	163
PLAN DE ACCION:	164
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	164

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 8 de 167

INTRODUCCION

La planeación estratégica es un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos y objetivos en el mediano y largo plazo. Es así como se establece la estrategia del Instituto de deporte, recreación y actividad física de Valledupar INDER, las acciones a realizar y los recursos necesarios para su ejecución.

La planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El presente Plan Estratégico de Recursos Humanos incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, la Previsión de recurso Humano y el Plan Anual de Vacantes; los temas relacionados con Clima Organizacional, Evaluación de Desempeño.

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.

La gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocrática, capacitación y evaluación de los servidores públicos. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de planeación, ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos.

El Plan Estratégico del Talento Humano del Instituto de deporte, recreación y actividad física de Valledupar **INDER**, se construye con el propósito de alinear los principios organizacionales con la satisfacción de sus servidores vinculados a la planta de empleos, fortaleciendo una identidad más estructurada y armónica, la cual los servidores puedan sentir como propia. La línea de partida para la elaboración del presente plan, es dada por el direccionamiento estratégico de la Entidad, en el cual se presentan las funciones de los servidores establecidas en el manual de funciones, su planta de personal, su misión, visión, los principios, valores y objetivos institucionales.

Las nuevas estrategias del Estado, buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional y modernización de la administración pública, donde no sólo se dé cumplimiento a la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, con el fin de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

La importancia de la gestión del talento humano no sólo es un mandato de la Constitución y la Ley, también es una necesidad organizacional, para lo cual, a través de un Plan Estratégico, se pretenda fortalecer las actuaciones de la Entidad, específicamente en lo referido a la vinculación, desarrollo, evaluación y retiro del personal del Instituto de deporte, recreación y actividad física de Valledupar, además aunar esfuerzos para que las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional sean las óptimas.

La Gestión del talento humano funda su actuación en la toma de decisiones basado en evidencias, por lo que resulta necesario e imperante la Elaboración de estudios técnicos previos, antes de realizar cualquier modificación al Estatuto, Manual de funciones y competencias laborales y Reglamento Interno de Trabajo de la

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 9 de 167

Entidad; con el estudio técnico mencionado, se pretenden medir las cargas de trabajo actuales, de tal forma que esto permita definir la necesidad de modificaciones en la planta de empleos así como el cubrimiento de la misma, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación, y en esta medida, encaminar las acciones de la entidad para alcanzar altos estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión del talento humano, generando condiciones para que las actividades desarrolladas contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del servidor público y su familia y a minimizar los niveles de estrés y el riesgo psicosocial que se generen por el entorno social y laboral.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 10 de 167

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al fortalecimiento continuo del Talento Humano de **INDER**, bajo los principios de meritocracia e integridad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, procurando un adecuado ambiente de trabajo y una cultura organizacional que posibiliten el logro de los objetivos Institucionales y permitiendo a la alta dirección la toma de decisiones basado en evidencias.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- ✓ Administrar y actualizar la información sobre el talento humano de INDER, en cuanto a las situaciones administrativas del personal documentado en las hojas de vida.
- ✓ Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas por los funcionarios de la entidad
- ✓ Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Desarrollar el Plan de Bienestar, Incentivos y estímulos, para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de INDER.
- ✓ Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores de INDER.
- ✓ Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal en el SIGEP.
- ✓ Hacer seguimiento a la previsión del recurso humano y a las situaciones administrativas que se generen con ocasión a la vacancia.

ESTRATEGIAS

- ✓ Direccionamiento estratégico del desarrollo humano integral.
- ✓ Identificación de líneas estratégicas potenciadoras del talento humano para la obtención de objetivos y metas institucionales en armonía con el desarrollo personal.
- ✓ Toma de decisiones basado en evidencias

ACCIONES

- ✓ Con base en MIPG, elaborar el autodiagnóstico y establecer e implementar un plan de acción para la implementación del SIG que incluye MIPG
- ✓ Analizar la normatividad vigente aplicable al personal
- ✓ Determinar la orientación estratégica en los temas conducentes al desarrollo humano integral
- ✓ Realizar seguimiento a la aplicación de las políticas emitidas.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano será aplicado a todos los servidores públicos del Instituto de deporte, recreación y actividad física de Valledupar INDER, indistintamente de su tipo de vinculación.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 11 de 167

MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia Artículo 122, Artículo 123 ibídem, Artículo 209 superior,

Ley 181 del 18 de enero de 1995, Crea el Sistema nacional del Deporte

Acuerdo 033 de septiembre 12 de 1995, Creación del Instituto de deporte, recreación y actividad física de Valledupar INDER.

Decreto Ley 2400 de 1968 – Administración de personal

Ley 190 de 1995, sobre la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa

Ley 489 de 1998, sobre la organización y funcionamiento de las entidades

Decreto ley 1567 de 1998, se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado

Ley 581 de 2000 – Ley de cuotas, se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público

Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único

Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública

Decreto ley 760 de 2005 – por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones

Decreto ley 770 de 2005 – por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.

Decreto ley 785 de 2005 – por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.

Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.

Decreto 1767 de 2006, se reglamenta el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, SNIES,

Decreto 2489 de 2006 – Nomenclatura de empleos, por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 12 de 167

Ley 1010 de 2006 Ley de acoso Laboral, 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.

Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional

Ley 1651 de 2013. Ley de Bilingüismo.

Ley 1712 de 2014. Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.

Decreto 1083 de 2015 y sus modificatorios Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. El capítulo 2.2.4.6 del Decreto 1072 de 2015 regula el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ley 1780 de 2016. Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo.

Decreto Ley 894 de 2017. Por el cual se dictan 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.

Decreto 648 de 2017. Regula la administración de personal y situaciones administrativas de los empleados públicos de las entidades de los órdenes nacional y territorial.

Decreto 1499 de 2017 Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG V2

Decreto 051 de 2018. Sobre la publicación al manual de funciones, sus modificaciones y actualizaciones.

Decreto 815 de 2018, el parágrafo 2 del Artículo 2.2.4.8 del referido decreto, sobre las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario Libro II Parte Especial Capítulo I Faltas Gravísimas Artículo 54 Numeral 1

Ley 2039 de 2020. Promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes

Ley 2040 de 2020. Se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores

Ley 2043 de 2020. Se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada

Ley 2060 de 2020. Programa de apoyo al empleo formal y el programa de apoyo para el pago de la prima de servicios.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 13 de 167

Ley 2088 de 2021. Se regula el trabajo en casa

Ley 2101 de 2021. Por medio de la cual se reduce la jornada laboral

Ley 2114 de 2021. Licencia de paternidad, licencia parental compartida, flexible y otras disposiciones.

Acuerdo 020 de 2021. Por medio del cual se modifica el Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar

Ley 2191 de 2022. Se regula la desconexión laboral.

Decreto 0223 de 2023: Define funciones para la planificación del talento humano

La Ley 2460 de 2025 y Resolución 1444 de 2025 establecen la necesidad de formación continua, humanización y evaluación del talento humano en salud.

LEY 2466 DE 2025 Reforma Laboral

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 14 de 167

GENERALIDADES DE LA ENTIDAD

NATURALEZA

El Establecimiento público encargado de fomentar el Deporte, la recreación y la Actividad Física, se constituye como una Entidad descentralizada de derecho público del orden municipal, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, y patrimonio independiente.

ORGANIZACIÓN.

El Instituto de deporte, recreación y actividad Física INDER VALLEDUPAR, está conformado:

- ✓ Una Junta Directiva, como principal Órgano de Dirección,
- ✓ Un Director General de Entidad Descentralizada, quien actuará como Administrador y será el Representante Legal de la Entidad y

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

MISIÓN

Fomentar, organizar y dirigir el deporte, la recreación y la actividad física en el municipio de Valledupar, en articulación con los Planes de Desarrollo en los niveles nacional, departamental y municipal; atendiendo las políticas públicas del sector. Otorgar legalidad a los procesos de reconocimiento deportivo, inscripción de nuevos dignatarios y renovación de organismos deportivos de derecho privado. Administrar y conservar los parques y escenarios deportivos bajo su responsabilidad, contribuyendo así al bienestar y la cohesión social de la comunidad.

VISIÓN

El Instituto de Deporte, Recreación y Actividad Física de Valledupar, se proyecta a nivel nacional por su liderazgo, transparencia y compromiso participativo. Como entidad certificada en el sistema de gestión de calidad, se destacará en la implementación de políticas públicas, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Sistema Nacional del Deporte. INDER Valledupar, se consolidará como referente para organismos deportivos y la comunidad, promoviendo un desarrollo integral y sostenible en el ámbito deportivo, recreativo y de actividad física del municipio.

VALORES INSTITUCIONALES

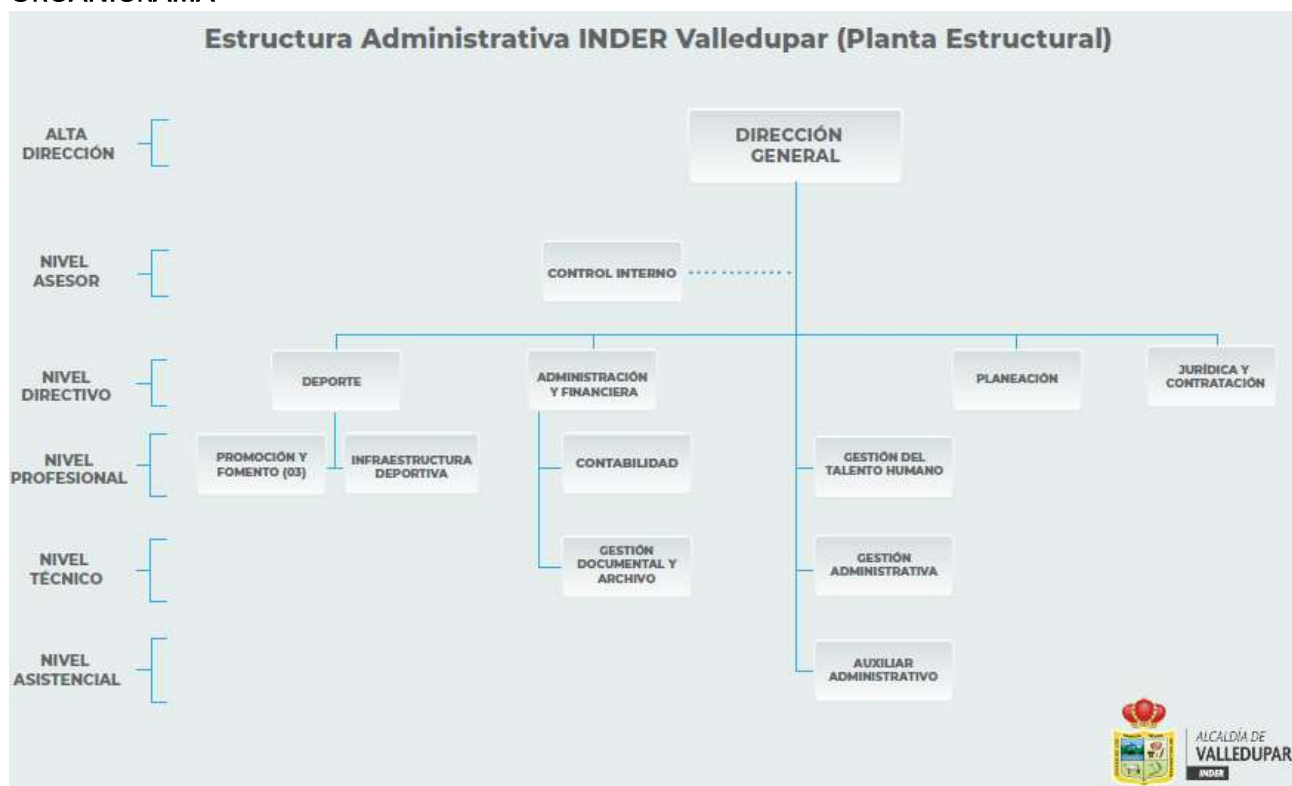
Los valores institucionales que inspiran y soportan la gestión del Instituto de deporte, recreación y actividad Física INDER VALLEDUPAR son:

- ✓ **Responsabilidad:** Es la facultad que tienen las personas para tomar decisiones conscientemente y aceptar las consecuencias de sus actos, dispuesto a rendir cuenta de ellos.
- ✓ **Transparencia:** Nos sitúa en el entorno de las instituciones públicas, y éstas son transparentes cuando hacen pública, o entregan a cualquier persona interesada, información sobre su funcionamiento y procedimientos internos, sobre la administración de sus recursos humanos, materiales y financieros, sobre los criterios con que toma decisiones sobre el gasto, sobre la calidad de los bienes o servicios que ofrece, sobre las actividades y el desempeño de sus directivos y empleados.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 15 de 167

- ✓ **Integridad:** Es la cualidad de quien tiene entereza moral, rectitud y honradez en la conducta y en el comportamiento.
- ✓ **Lealtad:** Consiste en nunca darle la espalda a determinada persona, grupo social y que están unidos por lazos de amistad o por alguna relación social, es decir, el cumplimiento de honor y gratitud.
- ✓ **Excelencia:** Es la característica de ser bueno, de hacer las cosas de manera óptima y nos impulsa a ser mejores cada día, y no por competir con otros, sino por ponernos en reto a nosotros mismos para crecer, para llegar más lejos.
- ✓ **Servicio:** Es una actitud de vida, es dar para facilitar el cumplimiento de un proceso, resolver una necesidad, demanda o solicitud, con acciones que, aunque parezcan insignificantes, contribuyen a hacer más placentera la vida; tanto quien da como quien recibe puedan sentirse agradados.

ORGANIGRAMA



ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

En la estructura actual existen seis (06) Oficinas y cuatro (04) dependencias y dos (02) secciones discriminadas de la siguiente manera:

1. OFICINA DE DIRECCION

- 1.1. Gestión del Talento Humano
- 1.2. Gestión Administrativa
- 1.3. Secretaría

2. OFICINA DE CONTROL INTERNO

3. OFICINA DE DEPORTES, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA

- 3.1. Promotoría de deportes
- 3.2. Infraestructura deportiva

4. OFICINA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

- 4.1. Contabilidad
- 4.2. Gestión Documental y Archivo

5. OFICINA DE PLANEACION

6. OFICINA JURIDICA Y DE CONTRATACIÓN

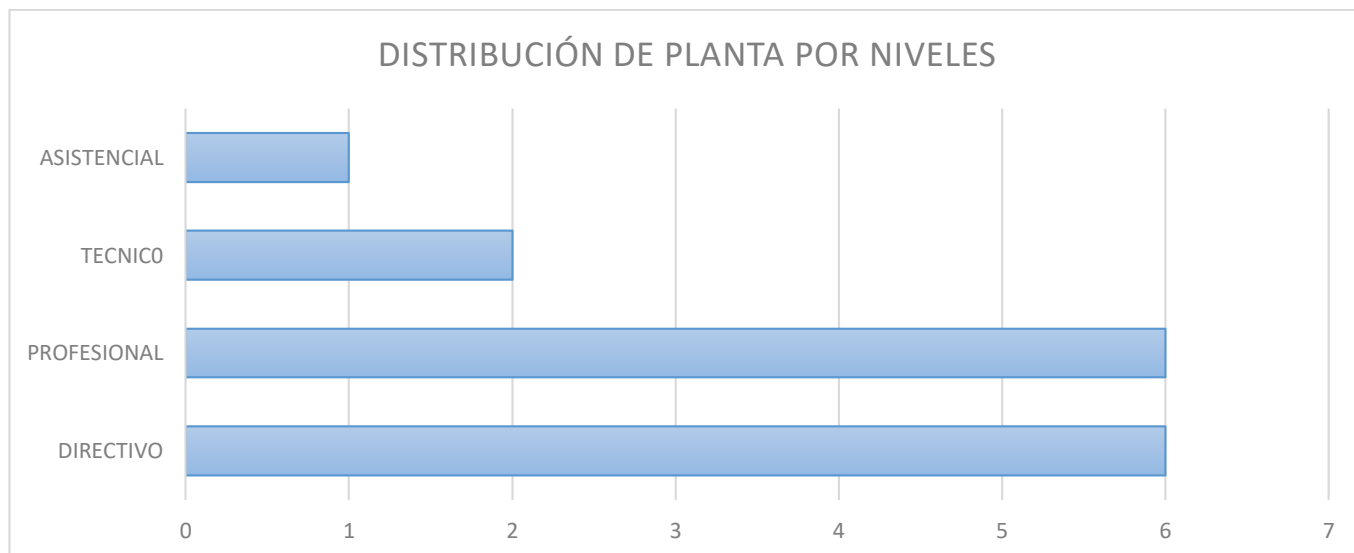
PLANTA DE PERSONAL

PLANTA DE PERSONAL POR OFICINAS

No	OFICINA	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
1	DIRECCION GENERAL	1	1	1	1	4
2	CONTROL INTERNO DE GESTION	1	-	-	-	1
3	DEPORTES	1	4	-	-	5
4	ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	1	1	-	1
5	PLANEACION	1	-	-	-	1
6	JURIDICA Y CONTRATACION	1	-	-	-	1
	TOTAL PLANTA	6	6	2	-	15

DISTRIBUCIÓN DE PLANTA POR NIVELES

No	TIPO DE VINCULACION	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
	TOTAL PLANTA	6	6	2	0	15



	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 17 de 167

PLANTA DE PERSONAL POR OFICINAS Y DEPENDENCIAS

PLANTA DE PERSONAL POR OFICINAS Y DEPENDENCIAS INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR							
N° de cargos	Denominación del cargo	Nivel	Código	Grado	Tipo de vinculación	Oficina / Dependencia / Sección	Cargo jefe inmediato
DIRECCION							
1	Director General	Directivo	050	03	Libre Nombramiento y Remoción	Dirección	Alcalde Municipal
1	Profesional Universitario	Profesional	219	2	Carrera Administrativa (Provisionalidad)	Gestión del Talento Humano	Director General
1	Técnico Administrativo	Técnico	367	3	Carrera Administrativa (Provisionalidad)	Gestión Administrativa	Director General
1	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	5	Carrera Administrativa (Vacancia)	Secretaría	Director General
CONTROL INTERNO							
1	Jefe de Oficina	Directivo	006	02	Periodo Fijo	Oficina de Control Interno	Director General
DEPORTES, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA							
1	Jefe de Oficina	Directivo	006	01	Libre Nombramiento y Remoción	Oficina de Deportes	Director General
3	Profesional Universitario	Profesional	219	2	Carrera Administrativa (Provisionalidad)	Promoción y fomento	Jefe de Oficina de Deportes
1	Profesional Universitario	Profesional	219	2	Carrera Administrativa (Provisionalidad)	Infraestructura Deportiva	Jefe de Oficina de Deportes
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA							
1	Jefe de Oficina	Directivo	006	01	Libre Nombramiento y Remoción	Oficina Activa y Financiera	Director General
1	Profesional Universitario	Profesional	219	2	Carrera Administrativa (Provisionalidad)	Contabilidad	Jefe de Oficina Administrativa Y Financiera
1	Técnico Administrativo	Técnico	367	3	Carrera Administrativa (Provisionalidad)	Gestión Documental y Archivo	Jefe de Oficina Administrativa Y Financiera
PLANEACIÓN							
1	Jefe de Oficina	Directivo	006	01	Libre Nombramiento y Remoción	Oficina Activa y Financiera	Director General
JURIDICA Y DE CONTRATACIÓN							
1	Jefe de Oficina	Directivo	006	01	Libre Nombramiento y Remoción	Oficina Jurídica y Contratación	Director General
15	TOTAL						

El tipo de estructura de INDER VALLEDUPAR es de carácter jerarquizada y funcional, en la que el criterio de distribución de niveles, funciones y competencias, estructuran el desarrollo organizacional, con base en la división del trabajo en diferentes oficinas y dependencias, cada una con un objeto específico de acuerdo al área

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 18 de 167

de conocimiento, orientadas al cumplimiento de la misión, visión y los objetivos institucionales. Esta clase de estructura individualiza las dependencias, fomenta la especialización de los funcionarios asignados a cada una de ellas y exige canales muy claros de comunicación, coordinación y articulación que deben estar normalizados, así como procesos y procedimientos debidamente estandarizados y mejorados.

En la planta actual existen Quince (15) cargos, de los cuales cinco (5) son de Libre Nombramiento y Remoción, Un (01) Director General y cuatro (04) Jefes de Oficina; Un (01) cargo de libre nombramiento a periodo fijo; y nueve (9) cargos de Carrera administrativa vinculados en provisionalidad, distribuidos entre seis (6) Profesionales Universitarios, dos (02) Técnicos Administrativos y (01) Auxiliar Administrativo (vacante).

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 19 de 167

PLANEACIÓN ESTRATEGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos.

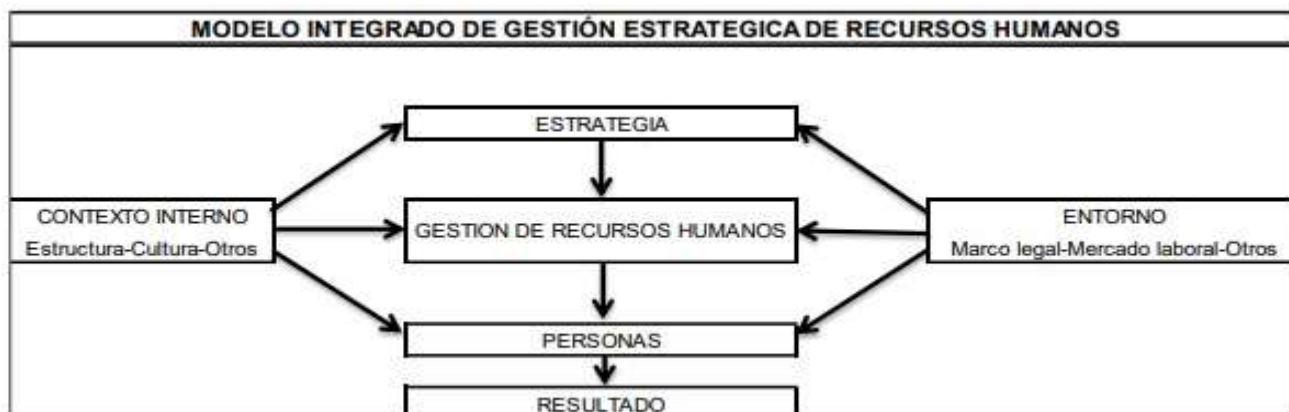
La Gestión estratégica del Talento Humano es el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

La Gestión estratégica del Talento Humano, comprende:

1. Articulación estratégica de las diferentes funciones de la entidad, entre ellas la Gestión del Talento Humano.
2. Alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos misionales de la entidad.
3. Proceso de planeación a largo plazo del talento humano y sus funciones, con base en la planeación macro.
4. Las áreas de talento humano deben jugar un rol estratégico en la Gestión Talento Humano y el desempeño de la organización.

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación de Recursos Humanos es una herramienta estratégica que posibilita que la organización logre articular sus diferentes acciones en pro de un mejor logro en la planeación y ejecución de las acciones propuestas. Planear el recurso humano no es solo cuestión de tener procesos estandarizados, controlados y en armonía con los requerimientos de la empresa, es, además la capacidad de lograr que los requerimientos de la mano de obra estén al día y con sinergia para la contracción de valor.



	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 20 de 167

De acuerdo al enfoque estratégico de los recursos humanos y a las líneas en este consideradas, para conseguir resultados que integren los enfoques tanto internos como externos a la planeación es necesario considerar lo siguiente:

Dimensionamiento de las personas:

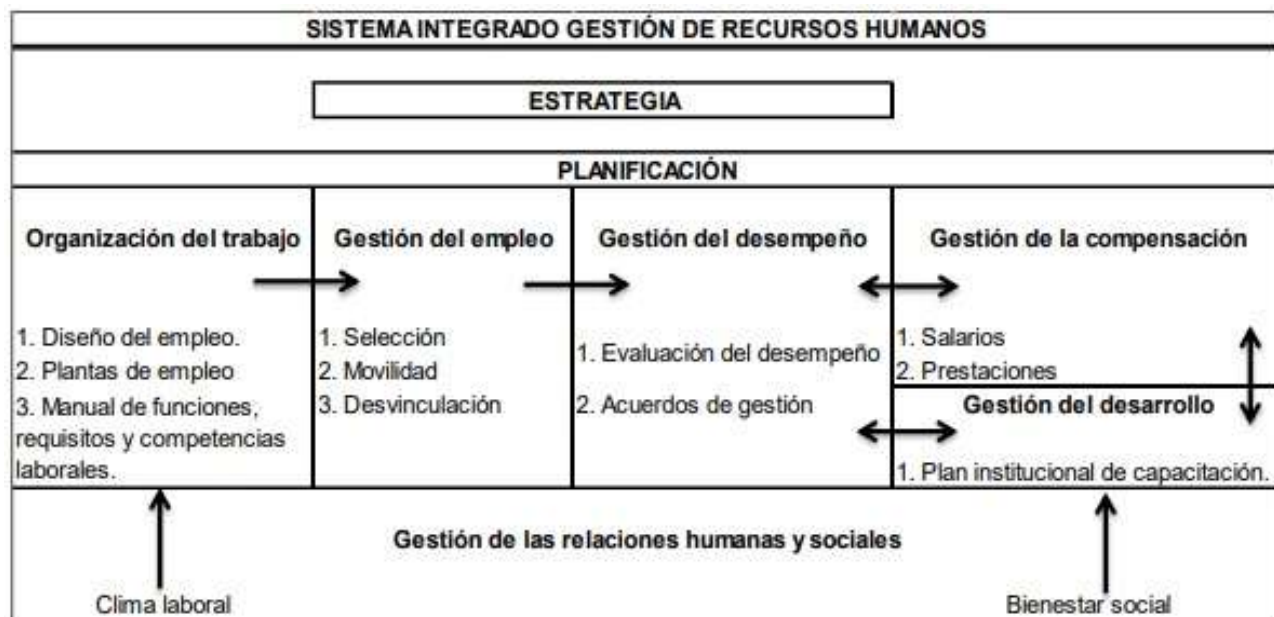
La primera de las áreas en las que se puede crear valor es la del dimensionamiento —tanto cuantitativo como cualitativo— de capital humano, lo que implica conseguir que el volumen de personal sea ajustado, es decir, ni deficitario ni excesivo, y que contenga los perfiles de cargos adecuados para las tareas que se deben realizar. Las mejoras en el campo del dimensionamiento del capital humano proceden principalmente desde Función Pública como organismo central generador de políticas. Las mejoras en el comportamiento de las personas son más responsabilidad de la aplicación de esas políticas y del desempeño de las áreas de talento humano de las entidades y de los directivos involucrados.

Comportamiento de los servidores:

La segunda área que se puede intervenir para crear valor público es la del comportamiento de las personas, el logro de conductas individuales acordes con lo que se espera del servidor público en cada caso y que sean capaces de contribuir a la obtención de los resultados perseguidos. Estas conductas dependen de dos variables que las políticas de RR.HH. deben activar: la posesión de las competencias idóneas para la posición y un nivel de motivación que garantice el esfuerzo necesario.

SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Talento Humano que se desarrolla a través de los siguientes subsistemas:



El fin último es la profesionalización del servicio civil, los propósitos fundamentales están relacionados con la búsqueda de la profesionalización del empleo público. En ese orden de ideas, se apunta en un primer nivel a iniciativas que buscan la ordenación del sistema, a partir del conocimiento de la realidad del empleo público, el

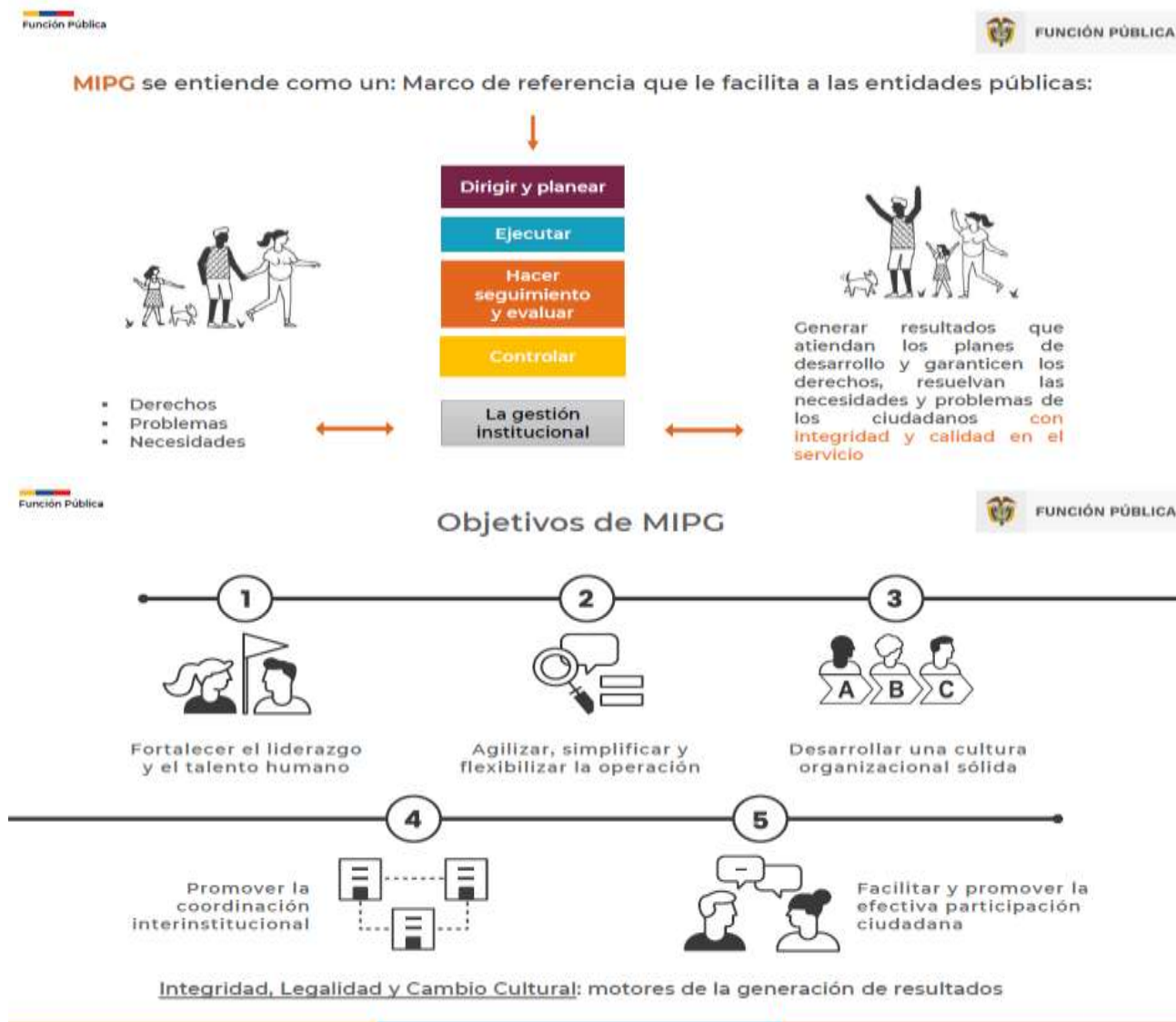
	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 21 de 167

análisis de sus líneas de acción y la coordinación de la capacidad para dirigirlos. En este primer nivel se elaboran normas, se diseñan estructuras y procesos y se construyen los sistemas de información.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, desarrollado como ruta de acción por el Departamento de la Función Pública, reúne los criterios antes descritos, y consolida un conjunto de actividades tendientes al fortalecimiento de los procesos al interior de la organización con el fin de generar valor público, allí se describe el funcionamiento del modelo y la importancia de su implementación como línea base de la sostenibilidad de la operación y crecimiento del capital humano.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION Decreto 1083 de 2015

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.



	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 22 de 167

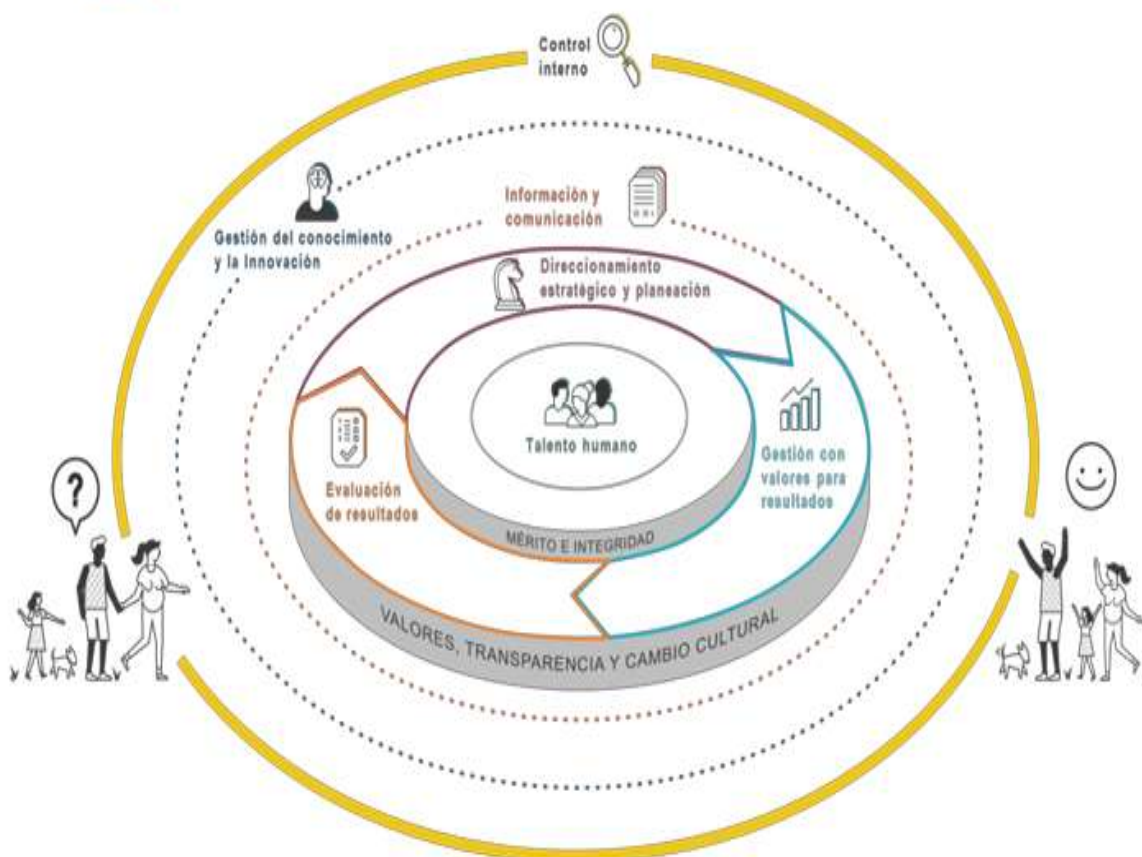
Dos de los cinco objetivos de MIPG se encuentran directamente relacionados con las políticas de gestión del talento humano, así:

Fortalecer el liderazgo y el Talento Humano bajo los principios de **integridad y legalidad**, como motor de la generación de resultados de la administración pública, y

Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en **la información, el control, la evaluación**, para la toma de decisiones y **la mejora continua**

El Modelo Integrado de planeación y Gestión presenta siete dimensiones, donde talento humano no solo es la primera de ellas, sino que constituye el corazón de MIPG

MIPG se implementa a través de 7 dimensiones operativas



MIPG tiene a su cargo 19 políticas, de las cuales cuatro de ellas están directamente relacionadas con la Gestión del Talento Humano, así: Talento Humano, Integridad, Fortalecimiento Organizacional y simplificación de procesos y gestión del conocimiento y la innovación.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 23 de 167

Función Pública



MIPG es el esfuerzo de **11 entidades** comprometidas con la gestión y el desempeño institucional en Colombia, a cargo de **19 políticas**



Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado



DANE
INFORMACIÓN PARA TODOS

1. Planeación Institucional
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
3. Compras y contratación pública
4. Talento humano
5. Integridad
6. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
7. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
8. Servicio al ciudadano
9. Participación ciudadana en la gestión pública
10. Racionalización de trámites
11. Gobierno digital
12. Seguridad digital
13. Defensa jurídica
14. Mejora normativa
15. Gestión del conocimiento y la innovación
16. Gestión documental
17. Gestión de la información estadística
18. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
19. Control interno

COMPONENTES DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la Función Pública, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con: -

Planeación: Etapa en la que de acuerdo al Plan de desarrollo las evidencias se establece las acciones a seguir

Ingreso: Comprende los procesos de vinculación e inducción.

Desarrollo: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, entre otras.

Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.



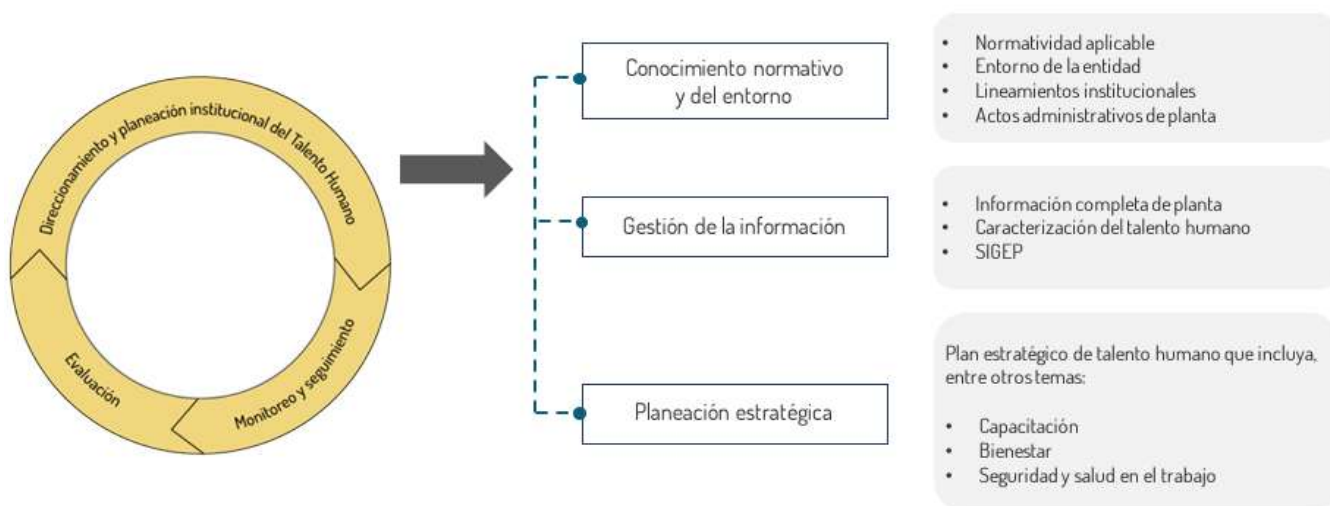
	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 24 de 167

PLANEACIÓN:

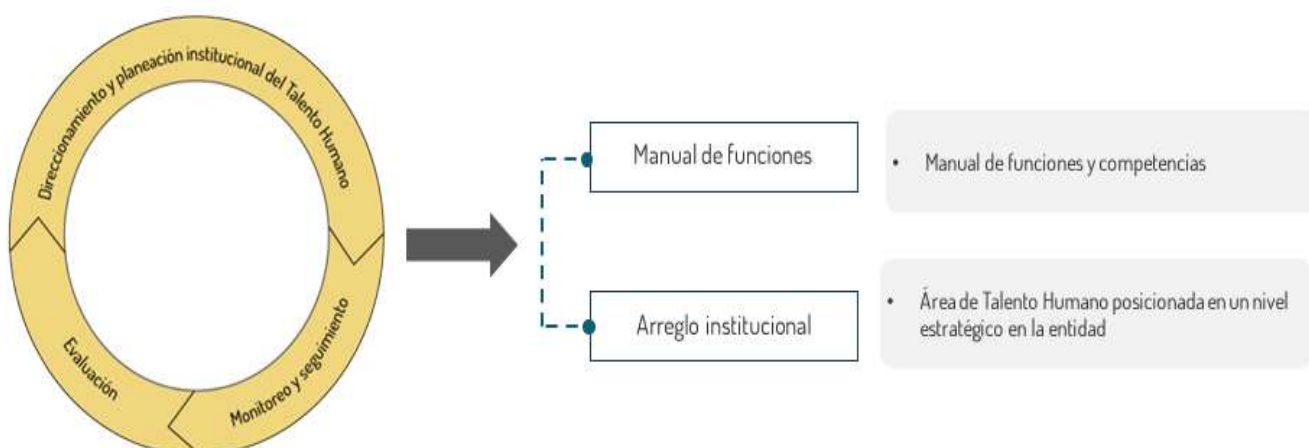
La planeación del talento humano es un proceso que se encarga de identificar y anticipar las necesidades de personal, y de diseñar estrategias para atraer, desarrollar y retener a los colaboradores



Criterios del Subcomponente de Direccionamiento Estratégico y Planeación Institucional del Talento Humano



Criterios del Subcomponente de Direccionamiento Estratégico y Planeación Institucional del Talento Humano



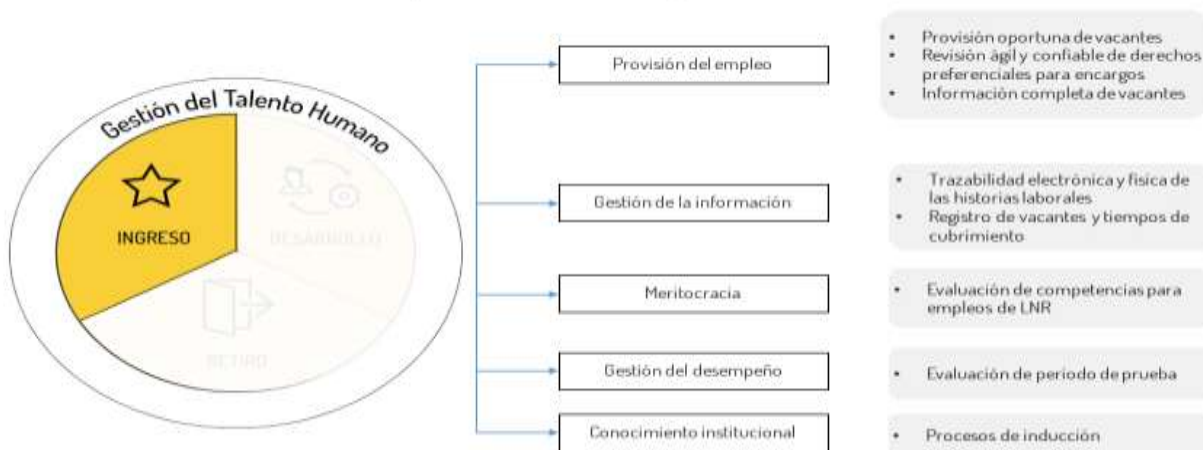
	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 25 de 167

INGRESO:

El ingreso de talento humano es el proceso de incorporación de nuevos colaboradores a una organización. Es parte de la gestión del talento humano, que también incluye la atracción y retención de personal.

Criterios del Subcomponente de Ingreso

 DIMENSIÓN 1
Talento Humano

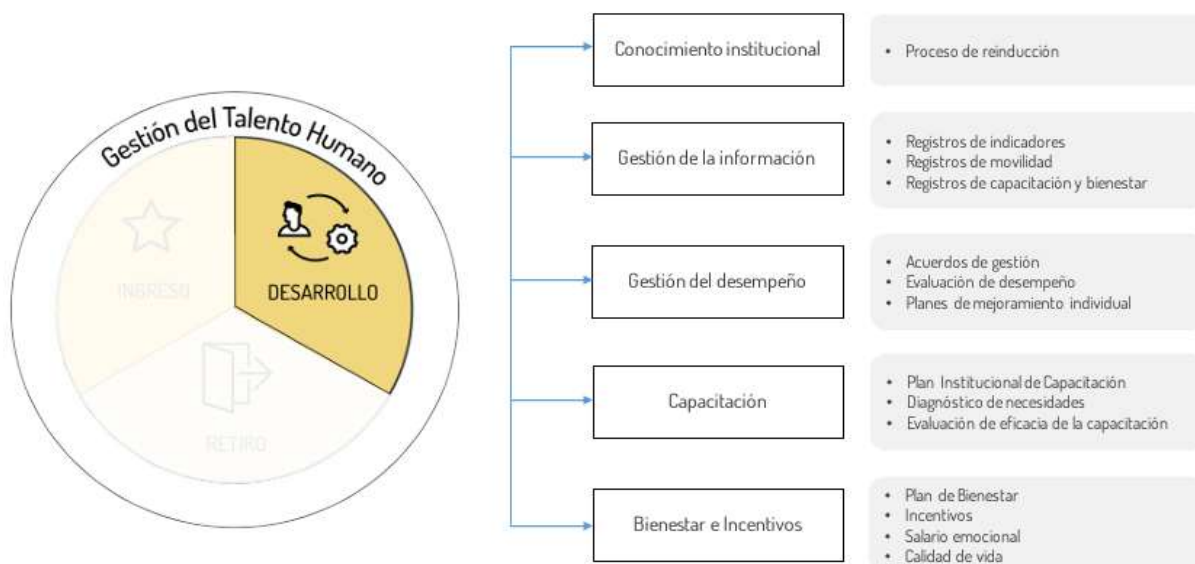


DESARROLLO:

El desarrollo del talento humano es una estrategia que se implementa en las organizaciones para que sus empleados tengan las habilidades y capacidades necesarias para realizar su trabajo actual y futuro.

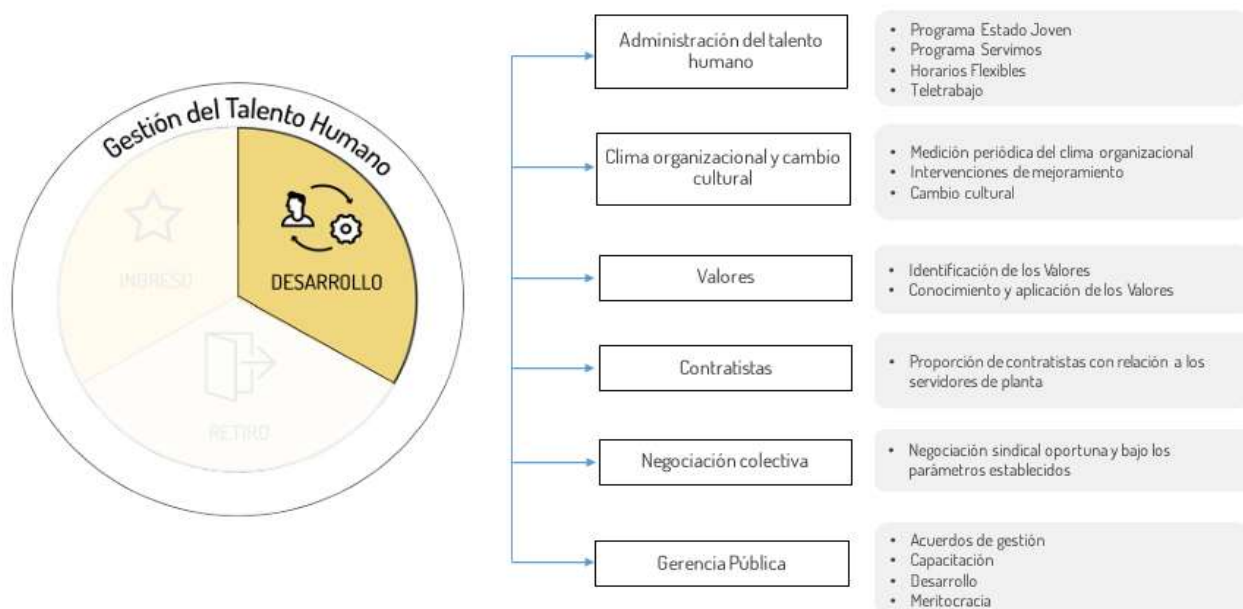
Criterios del Subcomponente de Desarrollo

 DIMENSIÓN 1
Talento Humano



Criterios del Subcomponente de Desarrollo

 DIMENSIÓN 1
Talento Humano

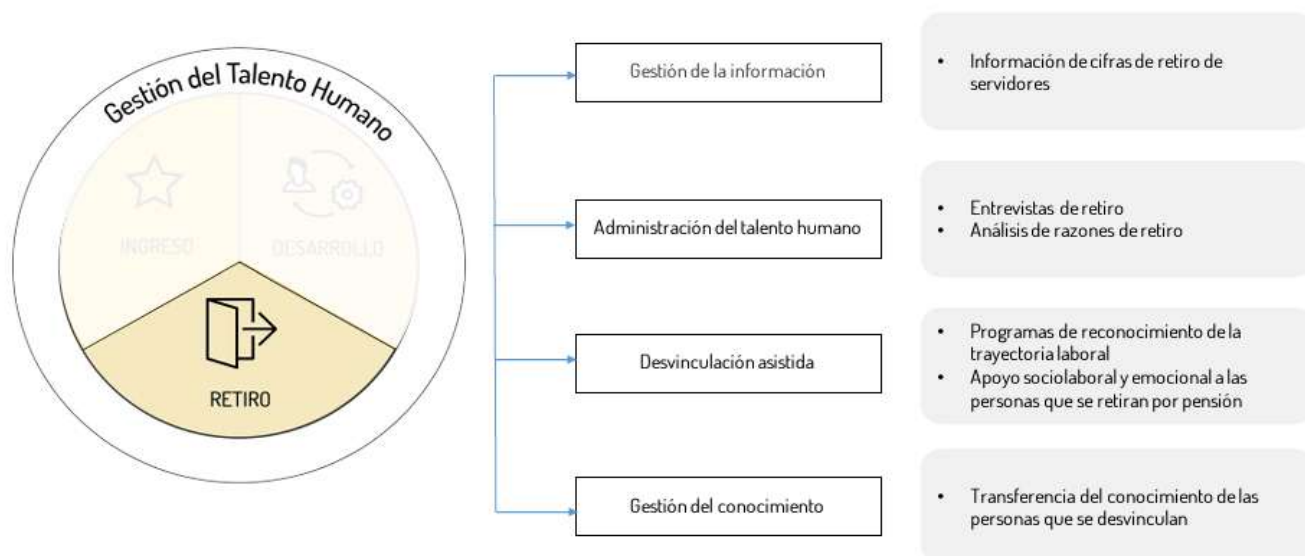


RETIRO:

El retiro del talento humano es el proceso de desvinculación de un empleado de una organización. Este proceso puede ser por jubilación, por abandono del cargo o por otras razones.

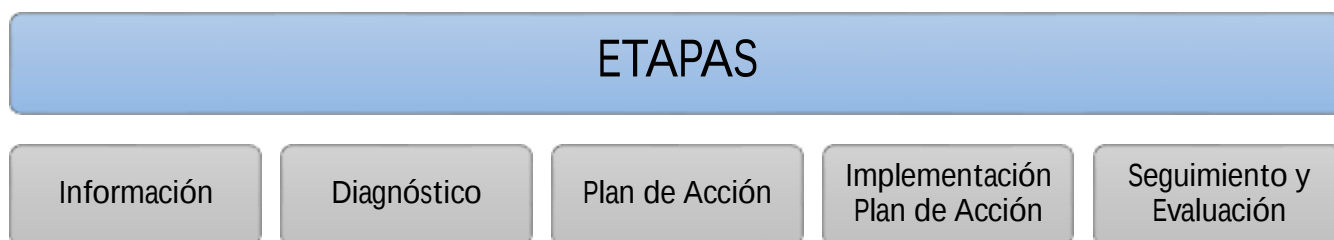
Criterios del Subcomponente de Retiro

 DIMENSIÓN 1
Talento Humano

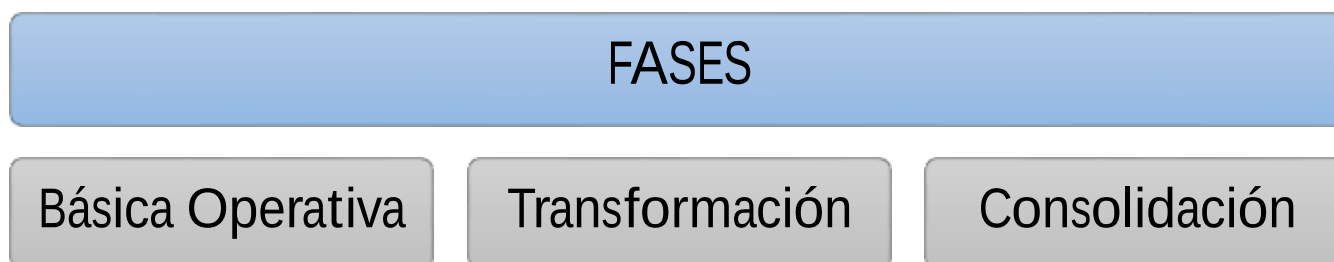


	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 27 de 167

ETAPAS DEL PROCESO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO



FASES DE LA DIMENSION DE TALENTO HUMANO



PRINCIPIOS DE LA GESTION DE TALENTO HUMANO

MERITOCRACIA

La meritocracia es un sistema basado en el **mérito**. Esto es, las **posiciones jerarquizadas son conquistadas con base al merecimiento**, en virtud, del talento, educación, competencia o aptitud específica para un determinado puesto de trabajo.

El mérito es un principio que rige el acceso y ascenso a los cargos públicos en Colombia. Se basa en la idea de que los empleados públicos deben tener las competencias y aptitudes necesarias para desempeñar sus funciones. El mérito se aplica a través de los concursos de méritos, que son procedimientos de selección transparentes y objetivos. Estos concursos evalúan las competencias, la experiencia, la idoneidad moral y la personalidad de los candidatos. El mérito es un principio que busca: Garantizar la eficiencia de la administración pública, Ofrecer igualdad de oportunidades, Profesionalizar el servicio público, Evitar nombramientos arbitrarios o clientelistas. El mérito es uno de los principios constitucionales que rigen la función pública en Colombia.

La **sociedad meritocrática** suele integrar el concepto de talento con esfuerzo. Como tal, es un concepto relacionado a la prevalencia proporcionada entre la capacidad intelectual que posee el individuo con el conjunto de actividades enlazadas al puesto de trabajo.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el **principio del mérito en la previsión de los empleos**, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 28 de 167

Del mérito se desprende la Aplicación de pruebas de conocimiento y comportamentales previo ingreso de personal a la Entidad, indistintamente del tipo de vinculación, ya sea nombramiento ordinario, provisional, de libre nombramiento y remoción, comisión o contratista.

También comprende la definición de un Manual de Funciones y competencias laborales que obedece a un estudio técnico, jurídico, administrativo, financiero y presupuestal previo y se elaboró, aprobó y adoptó dando cumplimiento a la Constitución Política de Colombia Artículo 122, Artículo 123 ibídem, Artículo 209 superior, la ley 181 del 18 de Enero de 1995, el Acuerdo 033 de septiembre 12 de 1995, la Ley 909 de 2004 y los Artículos 13 y 28 del Decreto Ley 785 de 2005, Decreto 2539 de 2005, el Decreto 1767 de 2006, el Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública ARTÍCULO 2.2.2.6.1 , Artículo 2.2.2.6.2 del mismo Decreto 1083 de 2015, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión actualizado mediante el Decreto 1499 de 2017, el Decreto 815 de 2018, el parágrafo 2 del Artículo 2.2.4.8 del referido decreto, la Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario Libro II Parte Especial Capítulo I Faltas Gravísimas Artículo 54 Numeral 1 y el Acta de Junta Directiva No 001 del 31 de octubre de 2019.

En el manual se determina con precisión el propósito principal de los cargos, se describen las funciones esenciales, las responsabilidades, las competencias comportamentales, los criterios de desempeño, los conocimientos básicos esenciales y los requisitos de estudio y experiencia, que de conformidad con la legislación arriba señalada y los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, definen las condiciones de idoneidad y experiencia para cada uno de los cargos de acuerdo al perfil y a la naturaleza jurídica de la Entidad y el cargo a desempeñar.

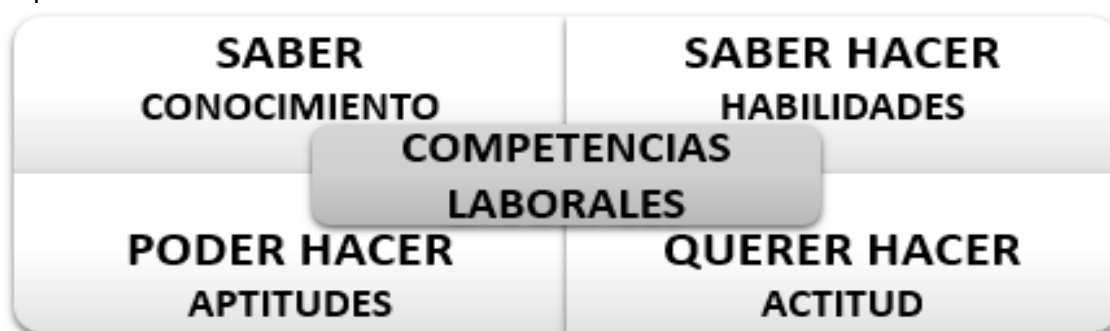
No obstante lo anterior, el Manual específico de funciones y competencias laborales, es un insumo documental que requiere una actualización permanente, debido a los grandes cambios que surgen en el desempeño de un empleo público, las modificaciones normativas tienen como consecuencia la necesidad de adaptar la cultura organizacional existente a los nuevos pilares legislativos; un ejemplo de lo anterior, es la reforma pensional, que trae consigo una responsabilidades adicionales, no contempladas en el manual de funciones vigente.

Todos estos aspectos hacen que el Ingreso a una Entidad pública se efectúe en cumplimiento al principio del Mérito.

COMPETENCIAS LABORALES

La Ley define con precisión cuales son las competencias comportamentales que deben encontrarse incluidas al interior de los manuales específicos de funciones y competencias laborales y las clasifica de acuerdo al nivel jerárquico de los cargos.

Estas competencias hacen referencia a:



	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 29 de 167

REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

En este capítulo se establecen las condiciones de idoneidad y experiencia que se requieren para acceder a un cargo público, en el documento se establece el área de conocimiento, el núcleo básico de conocimiento y el tiempo y tipo de experiencia que se requiere para desempeñar el cargo; el título de postgrado, de ser necesario y la equivalencia para efectos de homologación.

Todo lo anterior obliga que las condiciones de estudio y experiencia que se establezcan al interior de los Manuales de Funciones y Competencias laborales, se consagren teniendo en cuenta la naturaleza jurídica de la entidad y las funciones de los empleos y el perfil del área de desempeño del cargo a proveer.

Definidas estas reglas, será el mérito el principio fundamental para acceder a un cargo público.

INTEGRIDAD

Para lograr que las organizaciones y servidores públicos sean óptimos no solo es necesario que se rijan las normas e instrumentos técnicos, se necesita además el compromiso de los servidores de acuerdo con el comportamiento con el que trabajan día a día.

¿Por qué Integridad?

La integridad es definida como el actuar siempre con rectitud, honorabilidad, transparencia, austeridad, probidad y entereza moral, dando cumplimiento a las normas y directrices gubernamentales que sean aplicables y demostrando coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

Este principio de Talento Humano, se desarrolla a través del Código de Integridad, el cual busca hacernos personas conscientes, confiables de acuerdo con la labor que realizamos, ser personas dignas y ejemplos a seguir por nuestra familia y personas cercanas, por tal motivo este código está compuesto por los valores que se deben tener para lograrlo y mostrar el compromiso con el Instituto de Recreación y Deporte INDER.

El Código se aplica a todos los miembros de la entidad, sean estos funcionarios o colaboradores. Los principios y valores institucionales tienen aplicación en todos los ámbitos de acción y todos somos responsables de los mismos.

INDER reconoce como sus principios de integridad los siguientes:

- ✓ Los dineros públicos son sagrados.
- ✓ La gestión de lo público es transparente, democrática y participativa.
- ✓ No se utiliza el poder del Estado para comprar conciencia y acallar opiniones diferentes de la administración.
- ✓ Planeación sin improvisación.
- ✓ Eficiencia, economía y eficacia son principios de todos los programas y proyectos.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 30 de 167

- ✓ El interés público prevalece sobre los intereses particulares.
- ✓ El ejemplo de las autoridades es la principal herramienta pedagógica.
- ✓ El desarrollo de la ciudad es un compromiso entre la administración local y todos los ciudadanos.

Ser servidor público implica y requiere un comportamiento especial, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo público.

VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

HONESTIDAD

- Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumplir mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favorecer el interés general.

RESPECTO

- Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO

- Tener conciencia acerca de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA

- Cumplir con mis deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado

JUSTICIA

- Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

TRABAJO EN EQUIPO

- Reconocer que mi trabajo es importante y muy valioso para la Entidad, pongo todas mis capacidades al servicio de los programas, procesos, proyectos y actividades, sintiendo los planes de mi proceso, como el de las demás áreas, y en general del Instituto, como si fueran mis propios proyectos.

EMPATÍA

- Escuchar abiertamente y sin prejuicios, mostrando interés, experimentando de forma objetiva y racional sobre la situación presentada.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 31 de 167

CADENA DE VALOR PÚBLICO

Función Pública

 **FUNCIÓN PÚBLICA**

En el proceso de **generación de valor público**, la **cadena de valor** se utiliza como la herramienta principal para representar el trabajo de las entidades públicas. Sus elementos son: **insumos, procesos, productos, efectos e impactos**.

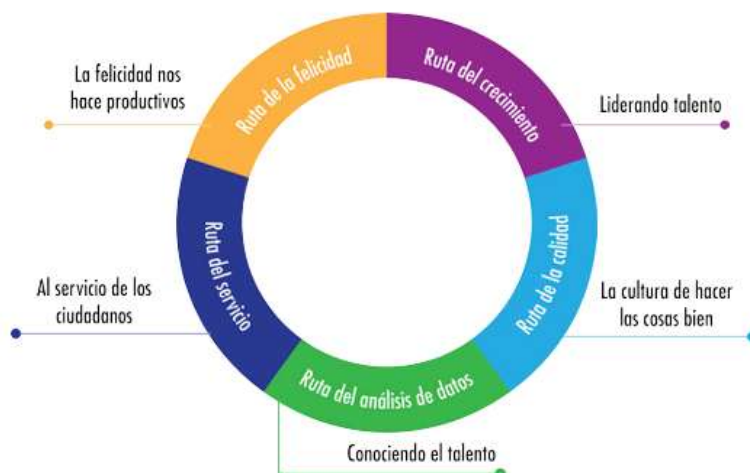


ruta de creacion de valor

 **DIMENSIÓN 1: Talento Humano**

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, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.



	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 32 de 167

Las rutas de valor son:

Ruta de la Felicidad: Esta ruta se relaciona con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, entorno laboral saludable, horarios flexibles, inducción y reintegración.

Ruta del Crecimiento: liderando talento, esta ruta se relaciona con las siguientes temáticas: capacitación, trabajo en equipo, clima laboral, inducción y reintegración, valores y cultura organizacional.

Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos, esta ruta se relaciona con las siguientes temáticas: evaluación del desempeño, capacitación, cambio cultural e integridad.

Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien esta ruta se relaciona con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

Ruta del análisis de datos: conociendo el talento, esta ruta se relaciona con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, SIGEP.

OBJETIVO MISIONAL DE LA GESTION DE TALENTO HUMANO

Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos, al clima laboral y al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios vinculados a la planta de empleos de **INDER**, mediante la promoción de valores y acciones tendientes a alcanzar la satisfacción y expectativas personales y profesionales, que conlleve al óptimo cumplimiento de los objetivos institucionales.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

El Instituto de deporte, recreación y actividad física de Valledupar a través del área funcional Talento Humano diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano de la Entidad, considerado como factor estratégico y al desarrollo de equipos de trabajo para el desarrollo organizacional y el logro de la misión y visión de la Entidad.

La Función pública presenta los lineamientos de política organizados en cinco (5) grandes ejes estratégicos de intervención. Naturalmente, estos ejes obedecen a un análisis sistémico de los problemas estructurales que tiene el empleo público actualmente en Colombia. Los dos primeros ejes son de carácter estructural y los tres restantes son de carácter transversal.

1. La política de empleo público debe contar con información y conocimiento como base de un sistema eficiente, moderno y que responda a las necesidades de los tomadores de decisiones en materia de planificación y gestión del talento humano.
2. Se debe dar una reorganización de los arreglos institucionales necesarios para estructurar y articular adecuadamente las entidades públicas que generan lineamientos de política de empleo público, así como las áreas de talento humano que los implementan.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 33 de 167

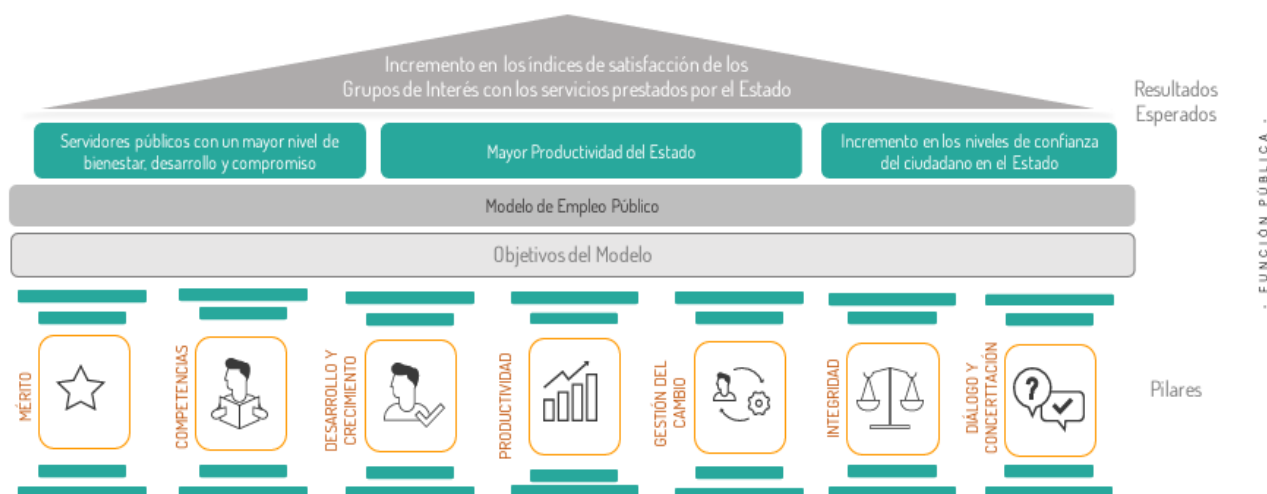
- El empleo público debe garantizar un fortalecimiento de la capacidad institucional en aras de aumentar los niveles de desempeño y productividad dentro del sector público, mediante el reconocimiento de los lineamientos correspondientes a la dimensión de talento humano, que se ubica en el centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Desarrollo e implementación de un modelo de gestión de talento humano por competencias que se convierta en la base para la ejecución de todos los procesos que realizan las áreas de talento humano de las entidades públicas.
- El sistema de empleo público debe estar alineado y ser congruente con un enfoque diferencial que busque la inclusión y la diversidad en el servicio público.

Las políticas internas se fortalecen mediante la adopción del reglamento interno de trabajo, el cual se expidió por medio de la Resolución Administrativa No 0004 del 02 de enero de 2023, con fundamento en las disposiciones contenidas en el Decreto Nacional 648 de 2017.

Marco de la Política de Empleo Público



El marco de la política de empleo público se basa en unos pilares y en un modelo de empleo público que busca unos resultados esperados



METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, se realizó por medio de los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo, Plan Estratégico, Planes, Programas, proyectos implementados en la vigencia.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional, representada por medio del sistema de Gestión, define las iniciativas estratégicas las cuales nos deben aclarar el proceso en el cual los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 34 de 167

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

Diagnóstico Interno de la Gestión del Talento Humano

El Gestión de Talento Humano es una dependencia adscrita al área Administrativa y Financiera, lo que no ha permitido ejercer una gestión estratégica de talento humano adecuada, para alcanzar los objetivos y la política de Talento Humano.

En un reciente estudio técnico, se determinó la viabilidad de ubicar la Gestión del Talento Humano en el área de Dirección a asignarle la responsabilidad del desarrollo organizacional de la Entidad. Este estudio se encuentra en fase de implementación.

No obstante, esta dependencia sirve como medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales, tiene las siguientes funciones:

1. Apoyar al Jefe administrativa y financiera en los procesos relacionados con la administración del recurso humano y las situaciones administrativas que se presenten.
2. Realizar los procesos de inducción y reintegración del personal de la Entidad.
3. Proyectar la previsión del talento humano idóneo, de acuerdo con el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones, requerido para el logro de objetivos institucionales a través de su desarrollo gerencial y personal.
4. Apoyar en el cumplimiento de las normas de empleo público y carrera administrativa en el INDUPAL Valledupar.
5. Apoyar en la actualización de los manuales de funciones y competencias de la entidad.
6. Diseñar los instrumentos para la evaluación del personal vinculado en provisionalidad y/o temporalidad.
7. Formular, elaborar y hacer seguimiento al Plan Institucional Anual de Capacitación, de Inducción y Reintegración, de acuerdo con el diagnóstico realizado y aplicable a los funcionarios del Instituto.
8. Apoyar el proceso de ingreso, permanencia y desvinculación de los funcionarios del Sistema General de Seguridad Social, de manera eficiente.
9. Apoyar los mecanismos para controlar las políticas, programas y proyectos para la gestión del talento humano en lo relacionado con la vinculación, entrenamiento, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos del Instituto.
10. Adelantar y apoyar todas las acciones tendientes a la coordinación y programación de las actividades de bienestar social y laboral que redunden en beneficio de los empleados y su grupo familiar.
11. Realizar la supervisión y reporte de novedades relacionadas con las obligaciones del personal y servicios contratados para los programas asignados, desde su inicio hasta la liquidación del contrato.
12. Realizar y hacer seguimiento a las afiliaciones, traslados y novedades que afecten el proceso de autoliquidación y certificaciones.
13. Participar en el diseño y coordinación de los programas que en materia de salud ocupacional y seguridad y salud en el trabajo se establezcan para los funcionarios de la entidad, de acuerdo con la normatividad vigente.
14. Proyectar los actos administrativos referentes a asuntos de competencia del área de Gestión del Talento Humano.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 35 de 167

15. Apoyar en la sustentación de los procesos disciplinarios que se adelanten en la Oficina Administrativa y Financiera.
16. Coordinar los procesos administrativos de convocatoria, elección y funcionamiento de los miembros de los comités institucionales que estén relacionados con participación de los empleados, en asuntos relacionados con el área de Gestión del Talento Humano.
17. Coordinar las actividades con la ARL (Administradora de Riesgos Laborales), en cuanto a formación de brigadas, autocuidado y mitigación de riesgos para los funcionarios de la entidad.
18. Reportar cuando sea necesario ante la ARL, los accidentes e incidentes de trabajo.
19. Realizar seguimiento y control a los Comités de COPASO y Convivencia Laboral
20. Definir y ajustar la adecuación del reglamento interno de trabajo y demás nomas internas en materia laboral para asegurar el cumplimiento de las normas relacionadas con la organización, administración y disciplina de la persona.
21. Realizar las demás funciones inherentes al cargo que por su naturaleza le correspondan o le sean delegadas por el Superior Inmediato de acuerdo a la necesidad del servicio para el logro de la misión institucional.
22. Coordinar, supervisar y controlar el sistema de gestión documental de la entidad.
23. Apoyar el desarrollo y sostenimiento del Sistema Integrado de Gestión Institucional y la observancia de sus recomendaciones en el ámbito de su competencia.
24. Atender las peticiones y consultas relacionadas con asuntos de su competencia.
25. Proyectar, proponer y coordinar las actividades encaminadas al desarrollo sistemático de la Política de Gestión Documental establecida en el INDUPAL Valledupar.
26. Las demás funciones asignadas que correspondan a la naturaleza de la dependencia.

FUNCIONES GENERALES

27. Acompañar el avance de los programas, proyectos y actividades propias del área a la que pertenece, teniendo como marco los procesos y procedimientos existentes. Apoyar la actualización, mejoramiento y sostenimiento de los sistemas de gestión adoptados por el instituto.
28. Realizar la interventoría, supervisión, vigilancia técnica, administrativa y financiera de los contratos que le sean asignados y que guarden relación con las funciones asignadas a la dependencia, de conformidad con las normas vigentes.
29. Hacer parte del proceso del Sistema de Gestión de la Calidad y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG -, para que funcione de acuerdo con lo establecido en el área desempeño.
30. Atender las funciones contenidas en la Constitución Nacional, la ley, los decretos, las ordenanzas, acuerdos, Manual de Funciones y Reglamento Interno de Trabajo.
31. Ejercer control sobre los documentos relacionados con los asuntos correspondientes a su cargo y funciones, mientras se realiza la labor asignada y posteriormente reenviarlos al área de archivo correspondiente.
32. Participar en juntas, reuniones, comités, mesas de trabajo o eventos académicos que le sean delegados por el Jefe inmediato y realizar las labores que le sean asignadas.
33. Dar cuenta de los equipos y herramientas de oficina que le sean asignados, procurando su cuidado y buen uso de los mismos.
34. Dar cumplimiento a las responsabilidades establecidas en el artículo 2.2.4.6.10. del Decreto 1072 de 2015, en su calidad de servidor, referentes al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.
35. Las demás que le sean asignadas por la ley o autoridad competente y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la dependencia

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 36 de 167

Como se puede observar, las funciones descritas no le otorgan a Talento Humano el Liderazgo necesario para hacer de su proceso una gestión estratégica. Ella, es una dependencia que surge solo a partir del 1 de noviembre de 2019, junto con el área de planeación, como respuesta a la necesidad de dar cumplimiento a las políticas y lineamientos establecidos por el Departamento Nacional de Planeación y el Departamento Administrativo de la Función Pública, al separar talento humano de planeación, fue trasladada como apoyo al área administrativa y financiera, restándole relevancia no solo en la estructura organizacional, sino en el desarrollo de sus funciones y actividades.

En virtud de ello, durante la presente vigencia, se pretende restablecer la importancia de este proceso, que merece toda la atención por parte de la alta gerencia, para el cumplimiento de la misión, la obtención de resultados y la toma de decisiones basada en evidencias.

Planteamiento estratégico recursos humanos.

La planeación de los recursos humanos debe ser una práctica permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

La Gestión de Talento Humano tiene un papel fundamental dentro de la organización, ya que es la encargada de administrar y controlar los recursos financieros de la entidad y así asegurar el cumplimiento de los objetivos organizacionales de acuerdo al planteamiento estratégico, para ello, ha definido desde el campo de acción de su competencia los planes, procesos y estrategias que a continuación se describen:

- ✓ Formular y Desarrollar las actividades de capacitación establecidas en el Plan Institucional de Capacitación. Plan Institucional de Capacitación, busca fortalecer las competencias y habilidades de los servidores públicos con el fin de promover y mantener actualizados los temas que hacen parte del desarrollo de sus actividades día a día; contempla el desarrollo de las capacitaciones definidas dentro del PIC, como uno de los factores más importantes para el crecimiento y transferencia de conocimiento de los funcionarios de la Entidad.
- ✓ Diseñar y aplicar una estrategia que intervenga el clima laboral y cultura organizacional, contempla dentro del desarrollo de sus actividades la intervención y medición de Clima y Cultura de la Entidad, el objetivo de la implementación de esta actividad es generar un alto sentido de pertenencia por parte de los funcionarios y con esto, el compromiso y motivación de los mismos hacia el desarrollo responsable y eficaz de las actividades que son de su competencia. La estrategia definida para la vigencia 2021 en cuanto a la intervención del Clima y Cultura Laboral, se dirige al fortalecimiento de los funcionarios en sus dimensiones personal y profesional afianzando y fortificando una percepción positiva de sí mismo que proyecte en su quehacer diario.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 37 de 167

- ✓ Realizar la implementación y seguimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Con la entrada en vigor del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015), se unificaron todas las actividades en materia de seguridad laboral exigidas a las organizaciones colombianas. Entre los requisitos que incorpora este Decreto, se encuentra la obligatoriedad de implementar un SG-SST en tales organizaciones, sustituyendo así al anterior Programa de Salud Ocupacional.
- ✓ Gestionar la implementación de un Modelo Integrado de Planeación y Gestión eficiente. Se hace necesario consolidar y fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano con el fin de implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión V2 de forma eficiente. Una vez establecidos los criterios, actividades, plan de trabajo y estrategias de acción para cada ruta de valor definida, se espera a través de la implementación de este modelo, conseguir una dirección, planeación, ejecución, control, seguimiento y evaluación de la gestión institucional, en términos de calidad e integridad del servicio para generar valor público.
- ✓ Vinculación de personas con limitaciones, discapacidad o grupos étnicos.
- ✓ Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos. El Sistema de Desarrollo del Talento Humano está constituido como elemento de control y define el compromiso de la Entidad con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público; igualmente, determina las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar, las cuales deben incorporar los principios constitucionales y legales en la realización de los procesos de selección, inducción, formación y capacitación de los servidores públicos.
- ✓ Un elemento esencial de dicho sistema es el Bienestar Laboral, entendido como el conjunto de construcciones permanentes y participativas que buscan crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo en los entornos social, personal, laboral e institucional y que a su vez permitan elevar sus niveles de satisfacción e identificación con su diario quehacer y con el logro de la finalidad social que compete en este caso a la ESAP dentro de sus funciones como parte del Estado.) Evaluación de Desempeño. Es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio. La Escuela Superior de Administración Pública – ESAP-, adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo No. 565 de 2016.
- ✓ Acuerdos de Gestión. Es el componente estratégico para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial que permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente y/o capacitar para mejorar las deficiencias identificadas. Toda vez que el nominador del Cargo de Gerente de este Establecimiento público es el Alcalde de Valledupar, la evaluación de los gerentes públicos se realiza a partir de los compromisos concertados entre el gerente y el Alcalde de Valledupar a través de los Acuerdos de Gestión que se suscriban en la Entidad territorial, buscando aportar a la consecución de los objetivos fijados en el Plan de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico y/o el Plan de Acción Anual.
- ✓ Plan anual de Vacantes. Busca que las entidades del Estado cuenten con el talento humano suficiente y que disponga de las competencias necesarias para su buen desempeño. De allí la importancia de

propiciar las condiciones para que las vacantes de las entidades públicas se provean de manera oportuna y adecuada.

DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

El Diagnostico de la Gestión de Talento Humano obedece al autodiagnóstico elaborado por INDER, correspondiente a la información consignada en el formato propuesto por MIPG, cuya última actualización fue realizada durante la vigencia 2024, y en ella se reflejan los avances y mejoras que se han realizado al proceso; al igual que sus debilidades y fortalezas.

Las actividades relacionadas en los procesos del Grupo de Talento Humano están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la institución.

Los procesos del Grupo de Talento Humano son:

Proceso de Administración de Personal: Administrar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, mediante la aplicación de la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente para el cumplimiento de la misión de la Entidad

Proceso de Fortalecimiento de Competencias: El cual tiene como objetivo, cualificar los servidores públicos del Instituto de Recreación y Deporte de Valledupar, mediante eventos de capacitación n para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo

Proceso de Bienestar e Incentivos: El cual tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

Proceso de Evaluación del Desempeño: El cual tiene como objetivo, evaluar el desempeño laboral de los funcionarios, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la entidad, de conformidad con la normatividad vigente con el fin garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales.

Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo: El cual tiene como objetivo, promover y mantener las buenas prácticas de salud ocupacional, a través de campañas, planes, programas y eventos con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores.

PLAN DE ACCIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

COMPONENTE	PLAN	Actividades de Gestión (Variables)		ACTIVIDADES A DESARROLLAR
PLANEACIÓN	Conocimiento normativo y del entorno	1	Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños	Realizar jornadas de inducción y reinducción

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 39 de 167

			de planeación del área. Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes	
		2	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH. Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.	Socializar el manual de procesos y procedimientos de la Entidad
	Gestión de la información	3	Gestionar la información en el SIGEP	Actualización de los Roles de la Plataforma SIGEP, funcionarios de planta
		4	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo	Diseño de un software de talento humano
		5	Caracterización de las áreas de talento humano (pre pensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)	Elaborar la caracterización de la planta de personal de la Entidad.
	Planeación Estratégica	6	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	Establecer las estrategias a seguir para la gestión del talento humano de la Entidad.
		7	Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Elaboración de un estudio técnico, administrativo, financiero y contable respecto a la previsión del recurso humano que requiere la Entidad para el cumplimiento de su objeto misional.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 40 de 167

			Conformación de una planta temporal para cada vigencia.
	8	Plan Institucional de Capacitación	Capacitar en las áreas y procesos específicos de conocimiento al personal de planta de la Entidad
	9	Plan de bienestar e incentivos	Realizar actividades de bienestar e incentivos de acuerdo al plan establecido para tal fin
	10	Plan de seguridad y salud en el trabajo	Dar cumplimiento a las metas y actividades contenidas en el plan de salud y seguridad en el trabajo.
	11	Monitoreo y seguimiento del SIGEP	Verificar y actualizar las hojas de vida de los funcionarios de planta en el aplicativo SIGEP
	12	Evaluación de desempeño	Diseñar las herramientas e instrumentos que permitan realizar una evaluación de desempeño a los funcionarios de planta de la Entidad
	13	Inducción y reinducción	Definir fechas para los procesos de inducción y reinducción del personal de la Entidad
	14	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Elaborar encuestas que permitan medir el nivel del clima laboral
	Manual de funciones y competencias	15 Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	Brindar seguridad jurídica al Manual de funciones y competencias laborales.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 41 de 167

INGRESO	Previsión del empleo	16	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	implementar la figura del Encargo mientras los cargos sean provistos de manera definitiva
		17	Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Proveer los cargos de manera definitiva en un periodo no superior a tres meses
	Gestión de la información	18	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	Diseño de un software de talento humano
		19	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	Diseño de un software de talento humano
		20	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.	Diseño de un software de talento humano
	Meritocracia	21	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	Realizar evaluaciones previas al ingreso del personal nuevo y durante el desarrollo de las actividades y socializaciones
		22	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Cuando se requiera
	Conocimiento institucional	23	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Realizar jornadas de inducción y reinducción
	DESARROLLO	24	Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años	Realizar jornadas de inducción y reinducción

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 42 de 167

	Gestión de la información	25	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad	Elaborar un listado de los Directores del Instituto de deporte, recreación y actividad física de Valledupar y publicarlo en un lugar visible al interior de la Entidad
		26	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y 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, personal afrodescendiente y LGBTI	Requerir a las dependencias y evaluar y presentar los indicadores de gestión al Comité de gestión y desempeño institucional
		27	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizada, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	Realizar seguimiento a las actividades de bienestar y capacitación ejecutadas por la Entidad
		28	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	Realizar las evaluaciones de desempeño a los funcionarios de planta de la Entidad
		29	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:	Realizar un seguimiento individual a los funcionarios teniendo en cuenta la evaluación del desempeño y el diagnostico de necesidades de capacitación.
		30	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferente a las obligatorias.	Realizar evaluaciones periódicas a los funcionarios respecto a su desempeño y servicio al ciudadano.
	Capacitación	31		

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 43 de 167

		Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Incluir en el plan de capacitación los siguientes programas de formación
		32 Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	Responsabilidad Disciplinaria de los servidores Públicos
		33 Solicitudes de los gerentes públicos	Deporte, Recreación y Actividad Física
		34 Orientaciones de la alta dirección	Estructura del Estado
		35 Oferta del sector Función Pública	Gerencia Pública
		36 Sensibilización	Atención al ciudadano
		37 Formulación de los proyectos de aprendizaje	Planeación Estratégica
		38 Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad	Defensa Judicial
		39 Gestión del talento humano	Talento Humano
		40 Integración cultural	Actividades Culturales
		41 Planificación, desarrollo territorial y nacional	Planeación
		42 Buen Gobierno	Gobierno Digital
		43 Contratación Pública	Contratación Estatal
		44 Cultura organizacional	Estructura del Estado
		45 Derechos humanos	Derechos Humanos
		46 Gestión administrativa	Derecho Administrativo y Laboral
		47 Gestión de las tecnologías de la información	SECOP II
		48 Gestión documental	Archivo y Gestión Documental
		49 Gestión Financiera	Gestión Financiera
		50 Gobierno en Línea	Datos Abiertos y seguridad y privacidad de la Información

		51	Innovación	Tecnologías de la información
		52	Participación ciudadana	Rendición de Cuentas
		53	Servicio al ciudadano	Servicio al ciudadano
		54	Sostenibilidad ambiental	Manejo Ambiental
		55	Derecho de acceso a la información	Transparencia y acceso a la información
		56	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Implementar el programa de bilingüismo en la Entidad
	Bienestar	57	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	
		58	Incentivos para los gerentes públicos	Estudios de formación superior
		59	Equipos de trabajo (pecuniarios)	Actividades relacionadas con las fiestas del día de la madre, padre, familia, servidor público.
		60	Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios)	Estudios de formación superior
		61	Criterios del área de Talento Humano	Estudios de formación superior para personal de planta
		62	Decisiones de la alta dirección	Bonos redimibles para cumpleaños
		63	Deportivos, recreativos y vacacionales	Actividades deportivas, recreativas, vacacionales para los funcionarios y su núcleo familiar
		64	Artísticos y culturales	Tardes de Cine y/o actividades deportivas, recreativas o culturales
		65	Promoción y prevención de la salud	Semana de la Salud
		66	Educación en artes y artesanías	Cursos relacionados con el arte, la decoración y otros
		67	Promoción de programas de vivienda	

 ALCALDÍA DE VALLEDUPAR INDER	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 45 de 167

				Convenios con Entidades Financieras
		68	Clima laboral	Pausas activas al interior de la jornada laboral
		69	Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio	Programa de pre pensionados
		70	Cultura organizacional	Jornadas de formación en cultura organizacional
		71	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	Programa de Actividad física y hábitos y estilos de vida saludable
		72	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público	Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional
		73	Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.	Realizar por lo menos dos veces al año una actividad de buenas prácticas
	Administración del talento humano	74	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Implementar el programa de Estado Joven en la Entidad
		75	Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	Implementar el programa Servimos en la Entidad
		76	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	Implementar el programa Teletrabajo en la Entidad
		77	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Para los funcionarios que accedan a ese derecho
		78	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	Implementar el programa de Horarios Flexibles en la Entidad
		79	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo	Conformar el Copasst
	Clima organizacional y cambio cultural	80	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la	Medir el nivel de satisfacción de los funcionarios respecto al

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 46 de 167

			correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	clima laboral y el riesgo psicosocial
		81	Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural	Socializar el Manual de Funciones y competencias laborales
		82	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	Realizar encuestas a los funcionarios sobre las oportunidades de mejora y las ideas innovadoras
	Valores	83	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	Socializar el Código de Integridad
	Contratistas	84	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	De acuerdo a los estudios técnicos y financiero realizados reducir el Número de contratistas de la Entidad e incrementar la plana de persona de acuerdo a las necesidades y al presupuesto de la Entidad
	Gerencia Pública	85	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	Medir el nivel de satisfacción de los usuarios de la Entidad, para brindar a la alta gerencia argumentos para la toma de decisiones basado en las evidencias
		86	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Establecer los espacios de dialogo por todos los medios posibles para el proceso de rendición de cuentas.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 47 de 167

		87	Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.	Asegurar el funcionamiento de los Comités de gestión de la Entidad.
		88	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	Dar publicidad a todos los procesos de contratación de la Entidad.
	Gestión de la información	89	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	Llevar un registro respeto a la información de retiro de los servidores, modalidad e identificar las razones
	Desvinculación asistida	90	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Brindar reconocimiento o incentivos por antigüedad al personal de planta de la Entidad
		91	Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	Implementar el programa de pre pensionado y el Plan de desvinculación asistida
	Gestión del conocimiento	92	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Asegurar la conservación de la información y memoria histórica documental de la Entidad
	RETIRO			

De conformidad con la Circular Externa No 100 – 001 – 2025 el plan estratégico de talento humano debe integrar el Plan Anual de vacantes, el plan de previsión de recursos humanos, el plan institucional de capacitación, el plan de bienestar e incentivos institucionales, el plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo y el programa de desvinculación asistida.

En virtud de lo anterior, dedicamos un capítulo a cada uno de los procesos de planeación, relacionados con el Talento Humano y el Desarrollo Organizacional de la Entidad.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 48 de 167

PLAN ANUAL DE VACANTES

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- le corresponde fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes – PAV con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

En el Artículo 14 Literal d) de la Ley 909 de 2004, se establece que al DAFP le corresponde: “Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”.

El numeral 2 del Artículo 15 de citada Ley, señala en el literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). “Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”.

La Circular 017 de 2017 expedida por la Procuraduría General de la Nación exhorta a los representantes legales de las entidades públicas, a la CNSC, al DAFP, a los jefes de control interno de entidades públicas y a los servidores públicos, que de conformidad con el principio de coordinación, las autoridades administrativas deben garantizar la armonía en el ejercicio de sus respectivas funciones con el fin de lograr los fines estatales, la CNSC y el DAFP deben prestar toda su colaboración, mutua a fin de facilitar que la información contenida en el Plan anual de vacantes (a cargo del DAFP) y la Oferta Pública de Empleos (a cargo de la CNSC), se encuentre continuamente actualizada y, de esta manera, se programen oportunamente los respectivos concursos de méritos.

Por último, el Decreto 612 de 2018, señala que: “2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Estratégico de Talento Humano
2. Plan Anual de Vacantes
3. Plan de Previsión de Recursos Humanos
4. Plan Institucional de Capacitación
5. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales
6. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Identificar las necesidades de la planta de personal, estructurando y actualizando la información para la previsión de los empleos en vacancia definitiva y temporal durante la vigencia 2022, con el fin que el Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar, cuente con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 49 de 167

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Programar la previsión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de previsión.
- Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- Establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la Alcaldía municipal.
- Mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

MARCO JURÍDICO

Ley 909 de 2004: Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”

Decreto 2482 de 2012: “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, ha previsto en el literal c) del artículo 3º. Dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así: “Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la previsión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

Decreto 1083 de 2015: “Artículo 2.2.5.3.1 Previsión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 Previsión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 50 de 167

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

“Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles”.

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

ALCANCE

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en el INDER Valledupar.

- 1) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- 2) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Líder del proceso de Talento Humano, que es quién tiene la idoneidad, conocimiento, experiencia y competencia.

METODOLOGÍA

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del INDER Valledupar, con el fin de programar la previsión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la previsión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de previsión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 51 de 167

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos, por lo tanto, se desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”.

La oficina responsable del proceso de Talento Humano, o quien haga sus veces, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado el INDER Valledupar, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.

CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES

Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos del INDER Valledupar, se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel técnico y Nivel Asistencial.

Clasificación según la naturaleza de las funciones: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

1) Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

2) Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

3) Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 52 de 167

4) Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

5) Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

PLANTA DE PERSONAL

Según Resolución No. 071 de 2021 se ajusta la planta de personal y el actual Manual de funciones y competencias laborales del Instituto teniendo en cuenta los presupuestos legales.

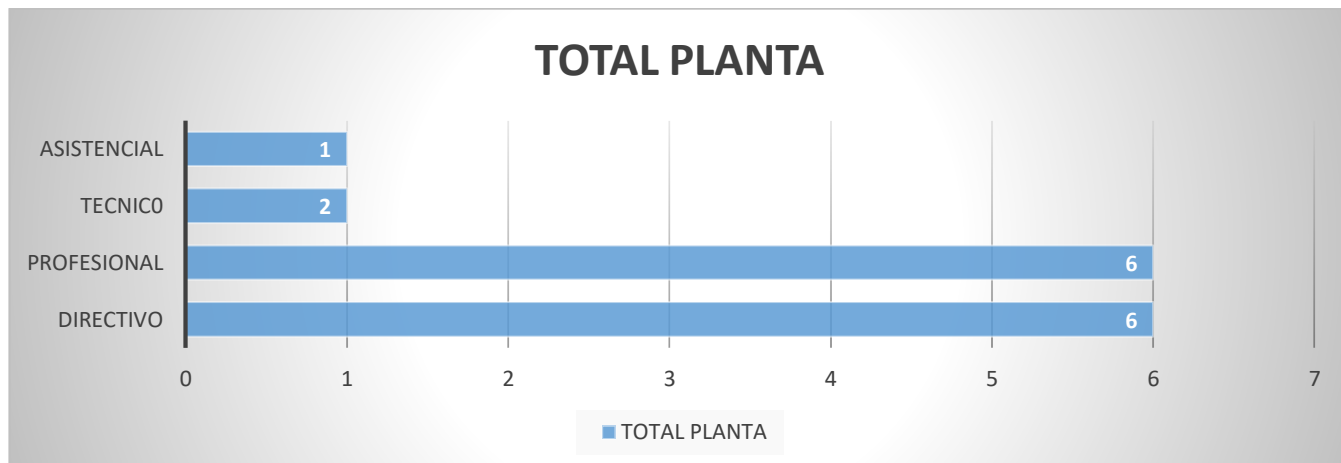
PLANTA ACTUAL

PLANTA DE PERSONAL POR GESTION Y POR CARGO

No	PROCESO	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
1	DIRECCION GENERAL	1	-	-	-	1
2	SECRETARIA EJECUTIVA	-	-	1	1	2
3	CONTROL INTERNO DE GESTION	1	-	-	-	1
4	ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	-	-	-	1
5	PLANEACION	1	-	-	-	1
6	TALENTO HUMANO	-	1	-	-	1
7	CONTABILIDAD	-	1	-	-	1
8	GESTION DOCUMENTAL	-	-	1	-	1
9	DEPORTE RECREACION Y ACTIVIDAD FISICA	1	-	-	-	1
10	INFRAESTRUCTURA DEPORTIVA	-	1	-	-	1
11	PROMOTORES DE DEPORTE	-	3	-	-	3
12	JURIDICA Y CONTRATACION	1	-	-	-	1
	TOTAL PLANTA	6	6	2	1	15

DISTRIBUCIÓN DE PLANTA POR TIPO DE VINCULACIÓN

No	TIPO DE VINCULACION	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
	TOTAL PLANTA	6	6	2	1	15



Como se puede observar es una planta uniforme, que cuenta con un 40 % de funcionarios con nivel directivo y un mismo porcentaje con funcionarios del nivel profesional, de igual forma un 13.33% de nivel técnico e 6.67% en el nivel asistencial.

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

En la estructura actual existen seis (06) Oficinas y cuatro (04) dependencias y dos (02) secciones discriminadas de la siguiente manera:

1. **OFICINA DE DIRECCION**
 - 1.1. Gestión del Talento Humano
 - 1.2. Gestión Administrativa
 - 1.3. Secretaría
2. **OFICINA DE CONTROL INTERNO**
3. **OFICINA DE DEPORTES, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA**
 - 3.1. Promotoría de deportes
 - 3.2. Infraestructura deportiva
4. **OFICINA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**
 - 4.1. Contabilidad
 - 4.2. Gestión Documental y Archivo
5. **OFICINA DE PLANEACION**
6. **OFICINA JURIDICA Y DE CONTRATACIÓN**

PLANTA DE PERSONAL

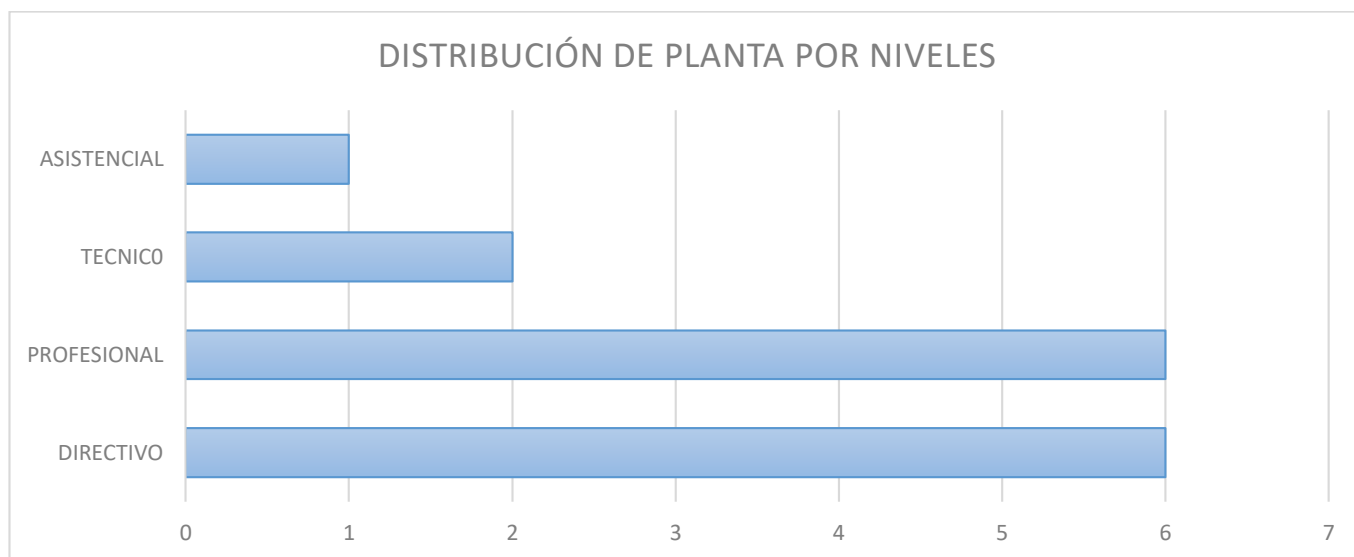
 ALCALDÍA DE VALLEDUPAR INDER	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 54 de 167

PLANTA DE PERSONAL POR OFICINAS

No	OFICINA	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
1	DIRECCION GENERAL	1	1	1	1	4
2	CONTROL INTERNO DE GESTION	1	-	-	-	1
3	DEPORTES	1	4	-	-	5
4	ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	1	1	-	1
5	PLANEACION	1	-	-	-	1
6	JURIDICA Y CONTRATACION	1	-	-	-	1
	TOTAL PLANTA	6	6	2	-	15

DISTRIBUCIÓN DE PLANTA POR NIVELES

No	TIPO DE VINCULACION	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
	TOTAL PLANTA	6	6	2	0	15



PLANTA DE PERSONAL POR OFICINAS Y DEPENDENCIAS

PLANTA DE PERSONAL POR OFICINAS Y DEPENDENCIAS INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR							
Nº de cargos	Denominación del cargo	Nivel	Código	Grado	Tipo de vinculación	Oficina / Dependencia / Sección	Cargo jefe inmediato
DIRECCION							
1	Director General	Directivo	050	03	Libre Nombramiento y Remoción	Dirección	Alcalde Municipal
1	Profesional Universitario	Profesional	219	2	Carrera Administrativa (Provisionalidad)	Gestión del Talento Humano	Director General

 ALCALDÍA DE VALLEDUPAR INDER	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 55 de 167

1	Técnico Administrativo	Técnico	367	3	Carrera Administrativa (Provisionalidad)	Gestión Administrativa	Director General
1	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	5	Carrera Administrativa (Vacancia)	Secretaría	Director General
CONTROL INTERNO							
1	Jefe de Oficina	Directivo	006	02	Periodo Fijo	Oficina de Control Interno	Director General
DEPORTES, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA							
1	Jefe de Oficina	Directivo	006	01	Libre Nombramiento y Remoción	Oficina de Deportes	Director General
3	Profesional Universitario	Profesional	219	2	Carrera Administrativa (Provisionalidad)	Promoción y fomento	Jefe de Oficina de Deportes
1	Profesional Universitario	Profesional	219	2	Carrera Administrativa (Provisionalidad)	Infraestructura Deportiva	Jefe de Oficina de Deportes
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA							
1	Jefe de Oficina	Directivo	006	01	Libre Nombramiento y Remoción	Oficina Activa y Financiera	Director General
1	Profesional Universitario	Profesional	219	2	Carrera Administrativa (Provisionalidad)	Contabilidad	Jefe de Oficina Administrativa Y Financiera
1	Técnico Administrativo	Técnico	367	3	Carrera Administrativa (Provisionalidad)	Gestión Documental y Archivo	Jefe de Oficina Administrativa Y Financiera
PLANEACIÓN							
1	Jefe de Oficina	Directivo	006	01	Libre Nombramiento y Remoción	Oficina Activa y Financiera	Director General
JURIDICA Y DE CONTRATACIÓN							
1	Jefe de Oficina	Directivo	006	01	Libre Nombramiento y Remoción	Oficina Jurídica y Contratación	Director General
15	TOTAL						

El tipo de estructura de INDER VALLEDUPAR es de carácter jerarquizada y funcional, en la que el criterio de distribución de niveles, funciones y competencias, estructuran el desarrollo organizacional, con base en la división del trabajo en diferentes oficinas y dependencias, cada una con un objeto específico de acuerdo al área de conocimiento, orientadas al cumplimiento de la misión, visión y los objetivos institucionales. Esta clase de estructura individualiza las dependencias, fomenta la especialización de los funcionarios asignados a cada una de ellas y exige canales muy claros de comunicación, coordinación y articulación que deben estar normalizados, así como procesos y procedimientos debidamente estandarizados y mejorados.

En la planta actual existen Quince (15) cargos, de los cuales cinco (5) son de Libre Nombramiento y Remoción, Un (01) Director General y cuatro (04) Jefes de Oficina; Un (01) cargo de libre nombramiento a periodo fijo; y nueve (9) cargos de Carrera administrativa vinculados en provisionalidad, distribuidos entre seis (6) Profesionales Universitarios, dos (02) Técnicos Administrativos y (01) Auxiliar Administrativo.

El tipo de estructura de INDER VALLEDUPAR es de carácter jerarquizada y funcional, en la que el criterio de distribución de niveles, funciones y competencias, estructuran el desarrollo organizacional, con base en la

 ALCALDÍA DE VALLEDUPAR INDER	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 56 de 167

división del trabajo en diferentes oficinas y dependencias, cada una con un objeto específico de acuerdo al área de conocimiento, orientadas al cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.

Esta clase de estructura fomenta la especialización de las dependencias y los funcionarios asignados a cada una de ellas y exige canales muy claros de coordinación y articulación que deben estar normalizados, así como procesos y procedimientos debidamente estandarizados y mejorados.

En la planta actual existen Quince (15) cargos, aprobados por la Junta Directiva de la Entidad, de los cuales cinco (5) son de Libre Nombramiento y Remoción; Uno de periodo fijo y ocho (8) Carrera administrativa en provisionalidad, existen un Director; cinco (5) Jefes de Oficina; seis (6) Profesionales, Dos (02) Técnico administrativo y Un Auxiliar Administrativo (vacante), detallados a continuación:

Tabla 1 Cargos de la planta de personal por niveles INDER VALLEDUPAR

Planta De Personal Actual Instituto Municipal De Deportes De Valledupar INDER Valledupar								
Nº De Cargos	Denominación Del Cargo	Nivel	Código	Grado	Tipo De Vinculación	Dependencia	Cargo Jefe Inmediato	Escala Salarial
Nivel Asesor								
0	-	-	-	-	-	-	-	-
Nivel Directivo								
1	Director	Directivo	050	03	Libre Nombramiento Y Remoción	Dirección	Alcalde Municipal	\$ 14.803.372
1	Jefe De Oficina	Directivo	006	02	Periodo Fijo	Oficina De Control Interno	Director	\$ 10.446.143
1	Jefe De Oficina	Directivo	006	01	Libre Nombramiento Y Remoción	Oficina De Planeación	Director	\$ 8.729.947
1	Jefe De Oficina	Directivo	006	01	Libre Nombramiento Y Remoción	Oficina Administrativa Y Financiera	Director	\$ 8.729.947
1	Jefe De Oficina	Directivo	006	01	Libre Nombramiento Y Remoción	Oficina De Deportes	Director	\$ 8.729.947
1	Jefe De Oficina	Directivo	006	01	Libre Nombramiento Y Remoción	Oficina Jurídica Y Contratación	Director	\$ 8.729.947
6								
Nivel Profesional								
1	P.U. (Talento Humano)	Profesional	219	2	Carrera Administrativa (Provisionalidad)	Dirección	Director	\$ 6.941.066
1	P.U. (Contabilidad)	Profesional	219	2	Carrera Administrativa (Provisionalidad)	Oficina Administrativa Y Financiera	Jefe De Oficina Adtiva y Financiera	\$ 6.941.066
3	P.U. (Promotor De Deportes)	Profesional	219	2	Carrera Administrativa (Provisionalidad)	Oficina De Deportes	Jefe De Oficina De Deportes	\$ 6.941.066

 ALCALDÍA DE VALLEDUPAR INDER	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Código: PL-TH-01
			Fecha: 23/01/2026
			Versión: 9.0
			Página 57 de 167

1	P.U. (Gestor De Parques Y Escenarios Deportivos)	Profesional	219	2	Carrera Administrativa (Provisionalidad)	Oficina De Deportes	Jefe De Oficina De Deportes	\$ 6.941.066
6								
Nivel Técnico								
1	Técnico Administrativo (Gestión Documental)	Técnico	367	3	Carrera Administrativa (Provisionalidad)	Oficina Administrativa Y Financiera	Jefe De Oficina Administrativa Y Financiera	\$ 3.858.911
1	Técnico Administrativo (Gestión Administrativa)	Asistencial	425	5	Carrera Administrativa (Provisionalidad)	Dirección	Director	\$ 3.858.911
2								
Nivel Asistencial								
1	Auxiliar Administrativo	Asistencial	425	5	Carrera Administrativa (Provisionalidad)	Dirección	Director	
1								
15	Total							\$ 109.533.521

Fuente: Manual específico de funciones y competencias laborales

ESCALA SALARIAL ACTUAL

Por medio de la Resolución Administrativa No 0007 del enero 03 de 2025, se establece la escala salarial, la escala de honorarios y los valores de referencia aplicables a los Contratos de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión en el Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar.

La escala salarial actual, de acuerdo a la planta de personal por niveles es la siguiente:

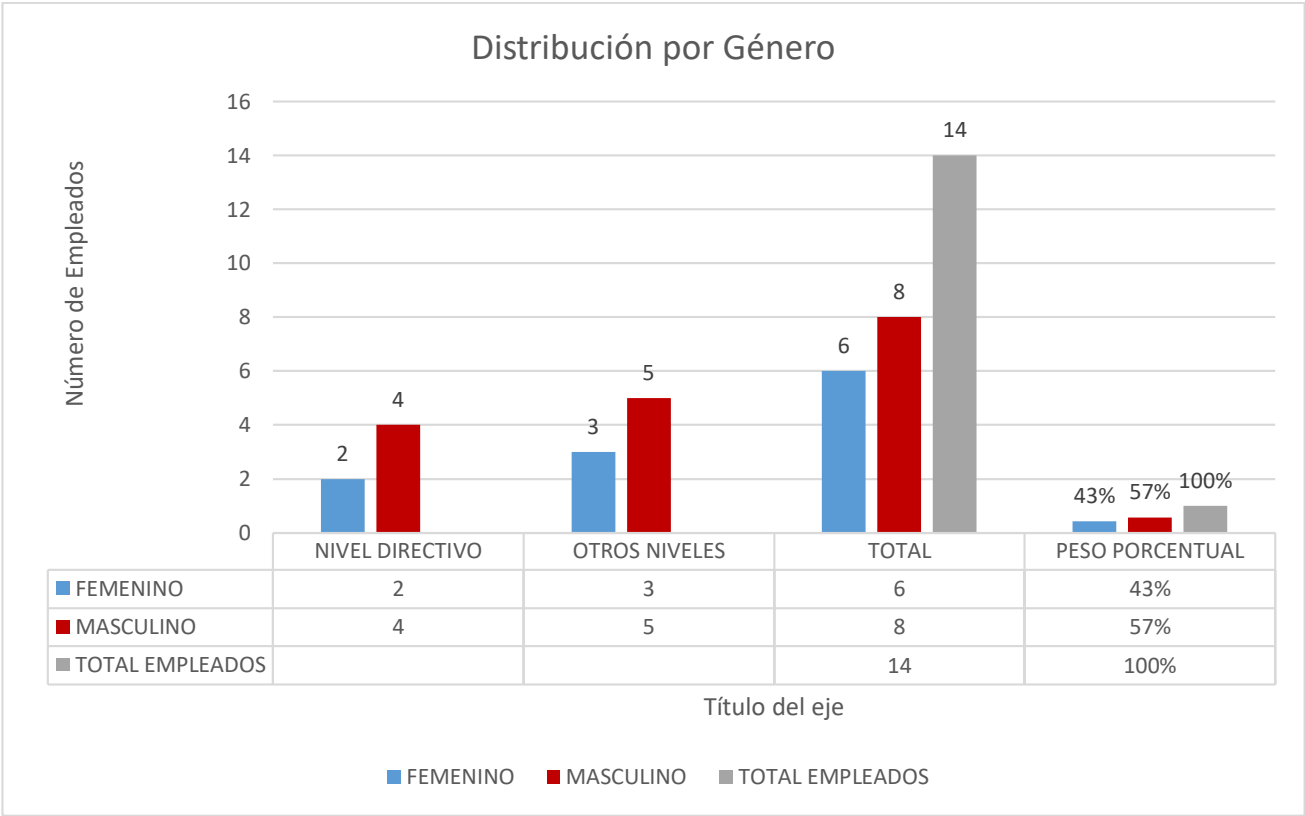
Tabla 2 Escala salarial actual

ESCALA SALARIAL POR NIVELES						
ASESOR	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	No de Cargos	Valor Total
-					0	-
	\$ 14.803.372				1	\$ 14.803.372
	\$ 10.446.143				1	\$ 10.446.143
	\$ 8.729.947				4	\$ 34.919.788
		\$ 6.941.066			6	\$ 41.646.396
			\$ 3.858.911		2	\$ 7.717.822
					1	-
TOTAL						\$ 109.533.521

Fuente: Talento Humano.

Según la escala salarial actual de los quince (15) cargos existentes, se registran Seis (06) escalas salariales correspondientes a los diferentes cargos del nivel directivo, (6) profesional, (2) técnico y (1) asistencial.

DISTRIBUCION POR GÉNERO



VACANCIAS DEFINITIVAS

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, con corte a 31 de diciembre de 2025, se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-. En este, se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

TOTA DE EMPLEOS PERMANENTES: 15

TIPO DE CARGO Y NIVEL	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
CARRERA ADMINISTRATIVA	0	9	0	9
ASESOR	0	0	0	0
ASISTENCIAL	0	1	0	1
PROFESIONAL	0	6	0	6

TÉCNICO	0	2	0	2
PERIODO FIJO	1	0	0	1
DIRECTIVO	1	0	0	1
LIBRE NOMBRAMIENTO	5	0	0	5
ASESOR	0	0	0	0
ASISTENCIAL	0	0	0	0
DIRECTIVO	5	0	0	4
PROFESIONAL	0	0	0	0
TOTAL	6	9	0	15

Fuente: Talento Humano

OCUPACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2023:

La planta de personal del Instituto de deporte, recreación y actividad Física INDER VALLEDUPAR, con corte a 31 de diciembre de 2024 refleja una ocupación de 14 empleos equivalente al 93.33 % del total y 1 empleo vacante que representan el 6.67% del total de la planta de personal.

Es importante anotar que en la planta ocupada se consideran cinco (05) cargos en empleos de libre nombramiento y remoción.

VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Al 31 de diciembre de 2024 el Instituto de deporte, recreación y actividad Física INDER VALLEDUPAR no presenta vacantes definitivas en empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Al 31 de diciembre de 2024 el Instituto de deporte, recreación y actividad Física INDER VALLEDUPAR presenta vacantes definitivas en 01 empleo de Carrera administrativa.

VACANTES DEFINITIVAS: 1

Vacantes Definitivas Provistas Mediante Encargo: 0
Vacantes Definitivas Provistas Mediante Nombramiento Provisional: 08
Vacantes Definitivas Sin Proveer: 1

VACANTES TEMPORALES: 0

Vacantes Temporales Provistas Mediante Encargo: 0
Vacantes Temporales Provistas Mediante Nombramiento Provisional: 0

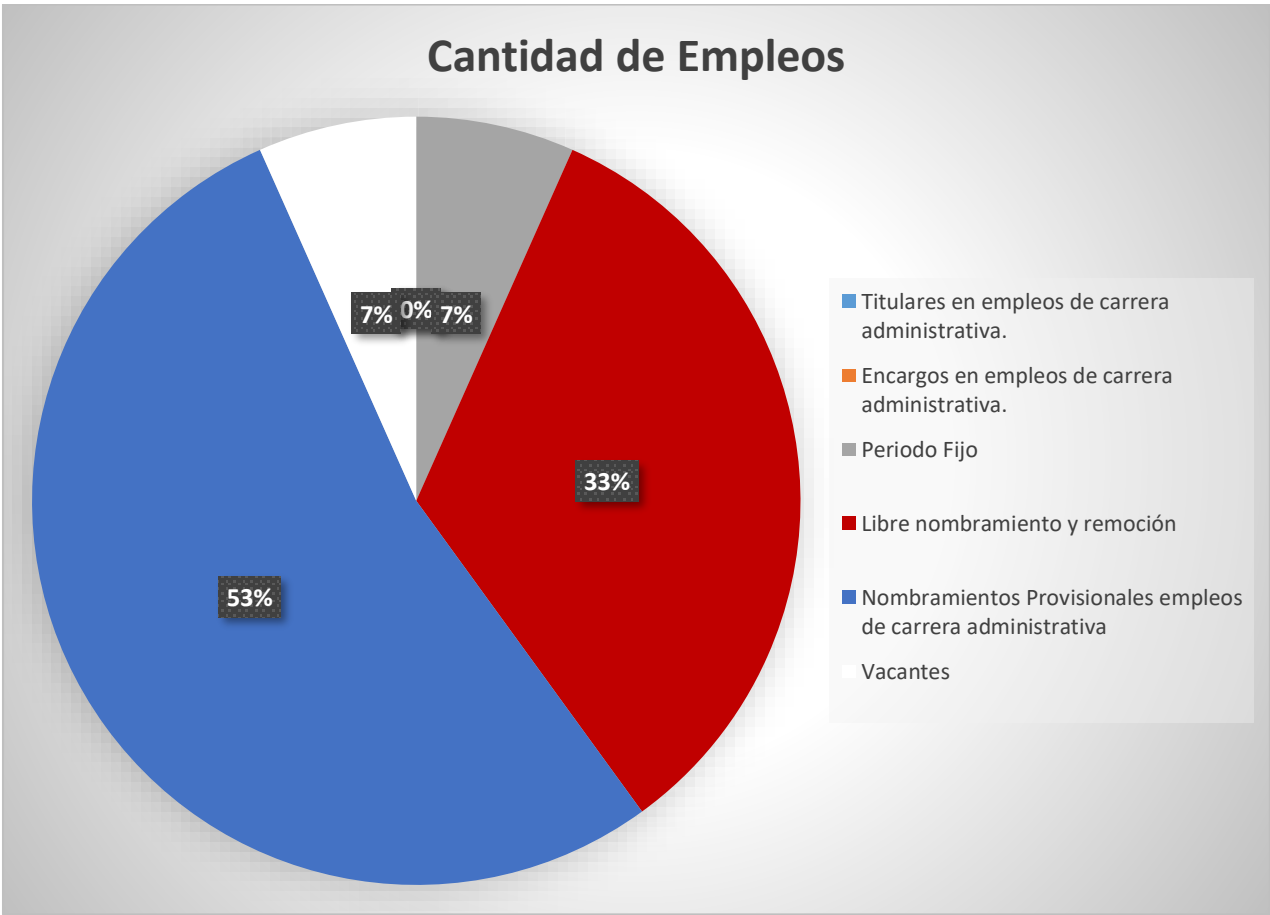
SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

En la siguiente tabla, se observan las principales situaciones administrativas, relativas a la vinculación en la planta de personal ocupadas:

Tabla – Principales situaciones administrativas en la planta de personal.

Situación Administrativa	Cantidad de Empleos	Peso Porcentual
Titulares en empleos de carrera administrativa.	0	0 %
Encargos en empleos de carrera administrativa.	0	0 %
Periodo Fijo	1	6.67 %
Libre nombramiento y remoción	5	33.33 %
Nombramientos Provisionales empleos de carrera administrativa	8	53.33 %
Vacantes	1	6.67 %
Totales	15	100%

Fuente: Talento Humano



	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 61 de 167

SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan de Vacantes se realizará a través de las actividades señaladas en el Plan de Acción de la vigencia 2025. Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evaluación de la gestión estratégica de talento humano como:

- ✓ FURAG - MIPG
- ✓ Matriz GETH – MIPG
- ✓ RESULTADOS AUTODIAGNOSTICO

Desarrollo integral de los servidores públicos

Para elevar el nivel de profesionalización del Instituto (que no se refiere a la obtención de un título profesional, sino a ser profesionales en el desarrollo de las funciones y competencias), se requiere contar con servidores públicos comprometidos, cualificados y productivos, que incorporen los principios de eficacia y eficiencia, se sientan orgullosos de pertenecer a la administración pública y estén orientados a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y el logro de resultados. Para ello se requiere:

- ✓ Coordinar el acceso al servicio mediante el mérito a través de procesos con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)
- ✓ Actualizar y ajustar las competencias laborales alineadas con la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano.
- ✓ Desarrollar programas para mejorar las condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que fomenten su desarrollo personal y profesional a través de planes de bienestar para los servidores públicos que puede implicar estrategias como teletrabajo, bilingüismo, horarios flexibles en la jornada laboral, voluntariado y otros que incentiven el bienestar y la productividad de los servidores públicos, de modo que se impacte en la eficiencia y la gestión, y que, en general, se les posibilite una mejor calidad de vida.
- ✓ Mediante concursos, garantizar la movilidad y el ascenso dentro del empleo público, así como el desarrollo de competencias o de reconocimiento por buen desempeño.
- ✓ Fortalecer los valores de integridad y liderazgo para los servidores públicos.

PUNTOS DE CONTROL

Los puntos de control definidos en el Plan de Vacantes permiten establecer adecuadamente:

- ✓ El cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- ✓ Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- ✓ Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

RESPONSABLES

La Dirección de la Entidad, a través del Profesional del Talento Humano, diseña las estrategias de planeación anual de Vacantes, con el fin de identificar y cubrir las necesidades de la planta de personal, es responsable de:

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 62 de 167

- ✓ Elaborar la propuesta de distribución de vacantes temporales y definitivas en las dependencias que lo requieran de conformidad con los lineamientos establecidos y la normatividad vigente.
- ✓ Realizar los estudios orientados a determinar los empleados que ostentan el derecho preferente para ser Encargados.
- ✓ Expedir la certificación de no existencia de derecho preferente de los empleados de la Entidad con el fin de realizar los nombramientos provisionales correspondientes.
- ✓ Realizar el estudio de cumplimiento de requisitos mínimos de estudio y experiencia previo al encargo y posesión de las personas que ostenten los derechos en empleos de carrera administrativa y de los nombramientos ordinarios y provisionales.
- ✓ Elaborar los proyectos de los actos administrativos de encargo y nombramientos en provisionalidad y ordinarios en cargos de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Realizar las comunicaciones de las Resoluciones de encargo y nombramientos.
- ✓ Proyectar las actas de posesión para la firma del empleado competente.
- ✓ Elaborar los actos administrativos de reubicación o traslado de los empleos ya provistos en las dependencias y/o grupos internos de trabajo.
- ✓ Llevar los registros de control y las estadísticas de personal sobre todas las novedades causadas en la alcaldía municipal

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 63 de 167

PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para el Instituto de deporte, recreación y actividad Física INDER Valledupar, es el documento que permite contrastar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta de personal aprobada, a fin de adoptar las medidas pertinentes para atender estos requerimientos.

El propósito del Plan de Previsión de Recursos Humanos es determinar el cálculo de los empleados necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales para asegurar el servicio actual y futuro, de las competencias misionales de la Entidad; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta, con el fin de asegurar su financiamiento y disponibilidad.

Teniendo en cuenta, que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos, el cual, es liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, es importante mencionar que para la elaboración del mismo, se realizó el análisis de la planta actual de personal del Instituto de deporte, recreación y actividad Física INDER Valledupar, junto con el diagnóstico de necesidades de personal, haciendo énfasis para el cubrimiento, en primera medida, con movimientos de personal (reubicación del personal, reubicación de los cargos), con encargos en empleos de carrera administrativa, con nombramientos provisionales y el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación – PIC y Plan de Bienestar Social, los cuales están orientados a fortalecer las competencias laborales y motivar al personal, entre otros.

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.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la previsión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, las funciones de la Entidad y particularmente para el caso del Ministerio de Deporte, el propósito superior de hacer de Colombia Tierra de Atletas.

Así las cosas, se procede a estructurar el plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 64 de 167

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
 - b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
 - c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

MARCO NORMATIVO.

Formulación de la Política: La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció que la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos es del Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

Planes de Previsión de Recursos Humanos: La Ley 909 de 2004 en el artículo 17, relacionado con los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación. c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Planes Estratégicos de Recursos Humanos: La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos está dada en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el cual se determinan las funciones específicas de las **Unidades de Personal**. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

Planes Anuales: Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, en los artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales. Dichos Planes favorecen la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la previsión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 65 de 167

Decreto 1800 de 2019: Por el cual se adicional el Capítulo 4 al Título 1 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo, preceptúa que “Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

- Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.
- Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo 3 o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.
- Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
- Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.
- Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.
- Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

PARÁGRAFO 1. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.

PARÁGRAFO 2. Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales”.

Decreto No. 2365 del 26 de diciembre de 2019: “Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público”, establece lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población, para lo cual deberán seguir la siguiente directriz:

- En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.
- Cuando se creen nuevos empleos en el nivel profesional de la rama ejecutiva del orden nacional, el lineamiento del numeral 1 se podrá cumplir a través de la 4 creación de empleos hasta el grado 11 siempre que, en el respectivo manual de funciones y competencias laborales se permita acreditar la experiencia con las equivalencias consagradas en los decretos ley 770 y 785 de 2005, o en las normas que los reglamenten, modifiquen o sustituyan.
- Para las entidades que cuentan con nomenclatura y escala salarial especial, el lineamiento del numeral 2 se podrá cumplir a través de empleos que exijan hasta 48 meses de experiencia, siempre que en el respectivo

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 66 de 167

manual de funciones y competencias laborales de la entidad permita acreditar la experiencia con la equivalencia que contemplen sus normas especiales.

- d) Cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de nombramiento provisional, se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo.
- e) Cuando se vayan a proveer empleos de la planta temporal ya existentes, y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su previsión, respectivamente, en condiciones de igualdad se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño”.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, a través de la formalización del empleo público, siendo la previsión de empleo, uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Lograr la articulación de estrategias para el cálculo, la metodología y la estimación del costo de los Recursos Humanos necesarios para el cubrimiento de necesidades de la Entidad para la vigencia 2023, encaminadas a la formalización del empleo público.

- ✓ Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- ✓ Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- ✓ Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Instituto de deporte, recreación y actividad Física INDER Valledupar para la vigencia 2023, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal e identificación fuentes de financiación de personal, estudio técnico y proyecto de inversión para la formalización del empleo público, a través de una planta temporal.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 67 de 167

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal se lleva a cabo con respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente y aprobada mediante Resolución 071 de 2021 “Por medio del cual se ajusta la Planta de Empleos y el manual específico de funciones y competencias laborales del Instituto de deporte, recreación y actividad Física INDER Valledupar”, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

METODOLOGÍA DE PREVISIÓN A CORTO PLAZO:

Selección:

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la previsión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La previsión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

Movilidad:

Otra de las formas de previsión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- 1) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- 2) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- 3) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- 4) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- 5) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- 6) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- 7) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

En cuanto a los traslados internos en el INDER, estos se deberán a dos factores primordialmente:

1. Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Oficinas o Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte de la Dependencia de Talento Humano.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 68 de 167

2. Cuando se generen cambios por promoción al interior de la Entidad, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

Permanencia:

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- a. **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b. **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c. **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- d. **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

Retiro:

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es metódica la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para el Instituto de deporte, recreación y actividad física de Valledupar solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, El Instituto de deporte, recreación y actividad Física INDER VALLEDUPAR realizó el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de sus funcionarios de la planta estructural, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta ocurrencia y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

Así las cosas, luego de realizado este análisis en el año 2025 se encontró la siguiente relación:

Funcionarios con edad de Pensión: Mujeres 57 años Hombre 62 años

1. Mujeres: 0
2. Hombres: 0

Funcionarios con Fuero de Vejez o Pre pensión: Mujeres 54 años Hombre 59 años

1. Mujeres: 0
2. Hombres: 1

En cuanto a los funcionarios con edad de pensión se encuentran cobijados con la edad de retiro forzoso es decir 70 años; las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 69 de 167

generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos, o calificación deficiente para aquellos con carrera administrativa adquirida.

METODOLOGÍA DE PREVISIÓN A MEDIANO PLAZO:

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso actual de la entidad.

PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS.

Empleos de Carrera Administrativa:

Estos pueden ser provistos de manera definitiva o provisional. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo, si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

La previsión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 498 de 2020, así:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la previsión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 70 de 167

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el parágrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo.

La administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de pre-pensionados para dar aplicación a lo señalado en el parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019.

Los empleos de carrera administrativa, según lo establece el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, también podrán ser provistos por encargo mientras se surte el proceso de selección para su previsión, con empleados de carrera, quienes tienen derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

El Instituto de deporte, recreación y actividad Física INDER VALLEDUPAR aplicará para efectos del derecho preferencial de encargos de los funcionarios de carrera administrativa, el procedimiento para tal efecto de acuerdo a la normatividad y los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Igualmente, los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

Así mismo, los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 71 de 167

Por otra parte, mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015.

Empleos de libre nombramiento y remoción.

De conformidad con el artículo 23 de la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley; para la previsión temporal se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva, según lo dispone el artículo 10. de la Ley 1960 de 2019 y en caso de vacancia temporal, en encargo se efectuará durante el término de ésta.

Empleos de planta temporal

La Ley 909 de 2004 determina lo siguiente: “**Artículo 21.** Empleos de carácter temporal. De acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la presente Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones:

1. Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;
2. Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;
3. Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales;
4. Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.

La justificación para la creación de empleos de carácter temporal deberá contener la motivación técnica para cada caso, así como la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales.

Traslado

Conforme a lo señalado en el Artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 648 de 2017, el traslado es otra forma de previsión definitiva de los empleos públicos, el cual se produce cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo en vacancia definitiva, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares.

Así mismo, los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 señalan las siguientes características del traslado:

- ✓ El empleo del que es titular la persona a trasladar debe ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares, al empleo al que va a ser trasladado.
- ✓ Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- ✓ Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- ✓ El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- ✓ Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- ✓ Con el traslado se conservan los derechos de carrera y la antigüedad en el servicio

Reubicación

De acuerdo con lo señalado en el Decreto 648 de 2017: “Artículo 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado”.

PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO INDER VALLEDUPAR

NECESIDADES DE PERSONAL

Luego, de un estudio técnico y la experiencia obtenida en la aprobación de una planta temporal durante la vigencia 2024, se llegó a la conclusión, que la Entidad requiere para su normal funcionamiento, adicional a los cargos ya establecidos en la planta estructural, una planta temporal que integre los siguientes empleos:

PLANTA TEMPORAL DE PERSONAL POR NIVELES INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR							
Nº DE CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	NIVEL	CODIGO	GRADO	TIPO DE VINCULACION	DEPEDENCIA	CARGO DE JEFE INMEDIATO
	NIVEL ASESOR						
0							
0							
	NIVEL DIRECTIVO						

 ALCALDÍA DE VALLEDUPAR INDER	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO					Código: PL-TH-01
						Fecha: 23/01/2026
						Versión: 9.0
						Página 73 de 167

0							
0							
	NIVEL PROFESIONAL						
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA APOYO A CLUBES	PROFESIONAL	219	1	EMPLEO TEMPORAL (EN PROVISIONALIDAD A TÉRMINO DEFINIDO)	DEPORTES	JEFE DE OFICINA DE DEPORTES
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (PROMOTOR DE EDUCACIÓN FÍSICA)	PROFESIONAL	219	1	EMPLEO TEMPORAL (EN PROVISIONALIDAD A TÉRMINO DEFINIDO)	DEPORTES	JEFE DE OFICINA DE DEPORTES
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CONTRATACION	PROFESIONAL	219	1	EMPLEO TEMPORAL (EN PROVISIONALIDAD A TÉRMINO DEFINIDO)	JURÍDICA	JEFE DE OFICINA JURÍDICA
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO FORMULACIÓN DE PROYECTOS	PROFESIONAL	219	1	EMPLEO TEMPORAL (EN PROVISIONALIDAD A TÉRMINO DEFINIDO)	PLANEACION	JEFE DE OFICINA DE PLANEACION
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN)	PROFESIONAL	219	1	EMPLEO TEMPORAL (EN PROVISIONALIDAD A TÉRMINO DEFINIDO)	PLANEACION	JEFE DE OFICINA DE PLANEACION
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (PRENSA Y COMUNICACIONES)	PROFESIONAL	219	1	EMPLEO TEMPORAL (EN PROVISIONALIDAD A TÉRMINO DEFINIDO)	PLANEACION	JEFE DE OFICINA DE PLANEACION
6							
	NIVEL TÉCNICO						
1	TÉCNICO OPERATIVO (IMPLEMENTACIÓN DEPORTIVA)	TÉCNICO	367	3	EMPLEO TEMPORAL (EN PROVISIONALIDAD A TÉRMINO DEFINIDO)	OFICINA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	JEFE DE OFICINA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
1	TÉCNICO OPERATIVO (PROCESOS MISIONALES)	TÉCNICO	314	4	EMPLEO TEMPORAL (EN PROVISIONALIDAD A TÉRMINO DEFINIDO)	OFICINA DE DEPORTES	JEFE DE OFICINA DEPORTES
1	TÉCNICO OPERATIVO (ATENCIÓN AL USUARIO)	TÉCNICO	314	1	EMPLEO TEMPORAL (EN PROVISIONALIDAD A TÉRMINO DEFINIDO)	OFICINA DE DEPORTES	JEFE DE OFICINA DEPORTES
3							
	NIVEL ASISTENCIAL						
2	SERVICIOS GENERALES	ASISTENCIAL	470	2	EMPLEO TEMPORAL (EN PROVISIONALIDAD A TÉRMINO DEFINIDO)	DIRECCIÓN	DIRECTOR
2							
11	TOTAL						

FORMA DE PROVISIÓN

La formalización laboral y dignificación del empleo público, tiene como objetivo que los organismos y entidades ajusten o modernicen sus plantas de personal, a través de la aplicación de instrumentos, herramientas y orientaciones técnicas, a partir de las cuales se ponga en marcha una transición objetiva del talento humano al servicio del Estado, eliminando el uso inadecuado, en contratos de prestación de servicios para el desempeño de

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 74 de 167

funciones permanentes, propias del objeto de estas autoridades; esto en el marco normativo vigente y acogiendo lo señalado por la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia.

La formalización laboral por un trabajo digno y en equidad es una política de Función Pública que se viene impulsando desde la expedición de la Ley 909 de 2004 y que se ratificó a través del Decreto 1800 de 2019, incluido en el Decreto Único Reglamentario del Sector 1083 de 2015. Con este documento se busca que, de acuerdo con la normativa vigente, las entidades tengan una herramienta que les permita actualizar su planta de personal con base en una revisión técnica objetiva que incluya las condiciones laborales de las personas vinculadas por contratación de prestación de servicios (Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012).

La Formalización Laboral es un tema neurálgico para la administración pública, pues, cómo pudo establecer Función Pública a través del Formulario de Reporte de Contratos de Prestación de Servicios de Personas Naturales y Jurídicas - vigencia 2022, en esta vigencia las entidades del orden nacional y territorial suscribieron más de **911 mil contratos de prestación de servicios** en diferentes modalidades y con distintas fuentes de financiación.

Es importante recalcar que la figura de las órdenes de prestación de servicios es de carácter excepcional y no deben ser utilizadas para el cumplimiento de labores misionales, por lo que esta línea base denota un uso excesivo de dicha figura que precariza el empleo público.

Frente a esta situación, Función Pública presenta la **Guía de Fortalecimiento Institucional**, construcción de un documento técnico para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad, con el único objeto de adelantar el proceso de Formalización Laboral, donde se agoten unos pasos alistamiento, diagnóstico y diseño de la propuesta.

Corresponde realizar en una primera fase, la etapa de alistamiento, y para ello nos permitimos presentar: ALCANCE Y VIABILIDAD PRELIMINAR

Según el DANE Valledupar, para 2020 tenía 532.956 habitantes. El 41% del total del departamento. Tuvo un crecimiento acelerado en el período 2005-2020, un 53%. A partir de los 348.990 que tenía en el 2005, aumentó en 183.966 personas, lo que implica un aumento de la demanda de servicios deportivos, recreativos, de actividad física. Esto significa, que debemos generar condiciones para la equidad social, la inclusión, la equidad de género, posibilitando el acceso, uso y disfrute de los bienes y servicios de todos los ciudadanos y que garantice la democracia deportiva, con el objetivo de no quedarnos cortos en la cobertura de este importante sector.

Magnitud Actual directa: 567.593 habitantes del municipio de Valledupar están siendo afectados.

Todas estas necesidades de atención para toda la población no pueden ser atendidas en el Instituto, por la escasa planta de personal con la que cuenta la Entidad, en donde procesos de gran importancia no pueden ser desarrollados, debido no solo a que el personal es insuficiente, sino a la inexistencia de oficinas y dependencias que puedan dar cumplimiento a las políticas públicas del sector.

ASPECTOS JURÍDICOS

El numeral 7 del artículo 315 de la Constitución Política dispone que son atribuciones del Alcalde “Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado”.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 75 de 167

El artículo 21 de la Ley 909 de 2004 consagra que los organismos y las entidades podrán contemplar, excepcionalmente, en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio, con el fin de suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo y para desarrollar programas o proyectos de duración determinada. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones:

- Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración.
- Desarrollar programas o proyectos de duración determinada.
- Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales.
- Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.

Como lo señala la norma citada, las plantas de empleos temporales son una modalidad de creación de empleos públicos, cuyos beneficios salariales y prestacionales son los mismos de los empleos permanentes, con la diferencia que los primeros tienen una duración determinada en el tiempo. De esta manera, las características de los empleos temporales son las siguientes:

- ✓ Se crean por necesidades de la administración, siempre y cuando se cumpla una de las condiciones señaladas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004.
- ✓ Tienen los mismos beneficios salariales y prestacionales que los empleos permanentes (artículo 2.2.1.1.2 del Decreto 1083 de 2015).
- ✓ Al tener una duración determinada en el tiempo, una vez culmina el periodo de nombramiento, la persona queda retirada del servicio automáticamente. En este caso el manejo es similar al de los empleos de periodo fijo.
- ✓ Se pueden financiar con cualquier fuente de recursos: sistema general de participaciones (SGP), inversión, cooperación internacional, donaciones, regalías o cualquier otro recurso de que disponga la entidad, siempre y cuando se encuentre debidamente soportado en la planeación presupuestal.
- ✓ Las plantas de empleos temporales se pueden prorrogar en el tiempo las veces que sea necesario, siempre y cuando se cumplan dos condiciones:
 - Que exista disponibilidad presupuestal para soportar los costos asociados a la planta, y
 - Que se mantenga la necesidad que dio origen a la planta temporal.

ASPECTOS TÉCNICOS

La tasa de contratistas al interior de la Entidad supera el 786% del personal vinculado a la estructura administrativa, lo anterior teniendo en cuenta que la planta cuenta con solo 14 funcionarios y cada vigencia, para poder dar cumplimiento al objeto misional de la Entidad, se realizan alrededor de 100 procesos de contratación de personas naturales por prestación de servicios de manera directa y cerca de 10 procesos de contratación de personal de manera indirecta, como es el caso del servicio de vigilancia y servicios generales. Sumado a ello, la falta de sentido de pertenencia, su vinculación momentánea, la rotación de personal y otros aspectos de un contratista frente a un funcionario de planta dificulta en muchas ocasiones, dar cumplimiento a todos los programas, procesos, proyectos y actividades que tiene la Entidad, procesos que requieren de manera urgente y prioritaria que un funcionario asuma la responsabilidad de su desarrollo y ejecución, actividades tales como prensa y comunicaciones, tecnologías de la información, almacén, programación de uso de escenarios, inventario de parques y escenarios, atención al ciudadano, servicios generales entre otros y que tal servicio sea remunerado de acuerdo a la responsabilidad que se asume y con la debida disposición, de tiempo y subordinación para poder dar cumplimiento al Objeto misional; y la mejor forma de hacerlo es a través de la creación de una planta temporal que da lugar a las políticas públicas de formalización del empleo público.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 76 de 167

ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CAMBIO

Dignificar el servicio, es la estrategia de gestión del cambio que desde el instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar se promueve para la vigencia 2024 y siguientes, y es que esta administración propende por devolverle la dignidad al fomento del deporte, la recreación, la actividad física, la educación física y la infraestructura deportiva en el municipio de Valledupar.

En el marco de esta estrategia se pretende dignificar a los deportistas, entrenadores, licenciados de educación física, entrenamiento deportivo, dirigentes deportivos, usuarios y comunidad en general; De igual forma se pretende dignificar los espacios destinados al deporte, la recreación y la actividad física, haciendo de ellos unos espacios adecuados en condiciones físicas, técnicas, higiénicas, embellecimiento y medio ambientales.

Pero esta estrategia de Dignificar el servicio, no puede estar ajena al contexto interno real y laboral de la Entidad; no podríamos dignificar a nuestros grupos de valor externos, si nuestros grupos de valor interno no se sienten en condiciones laborales dignas y en equidad, no podríamos dar cumplimiento a esta estrategia de gestión del cambio, ya que para promover ese cambio hacia el exterior, se debe en primera instancia realizar una introspección a nuestra realidad particular, para poder proyectar con seguridad y convicción que esta nueva política de trato digno y en equidad comienza desde casa.

No se puede generar conciencia de cambio, si al interior de la Entidad se continúan presentando los vicios que queremos cambiar hacia el exterior; por lo que Dignificar el servicio comienza desde el corazón de la Entidad y continua en dar igual tratamiento a todos nuestros grupos de valor.

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

La intención de este proceso es elaborar un informe sobre la situación real y actual de la Entidad, en la búsqueda de identificar las necesidades de formalización del empleo público y con la finalidad de hacerlo en condiciones dignas y en equidad.

ANÁLISIS DE CONTEXTO EXTERNO

El desarrollo de la gestión humana y el desarrollo organizacional de las Empresas, obedece a la interacción, intervención e influencia del entorno social, familiar y económico, entre otros aspectos, que pueden afectar favorable o desfavorablemente el desarrollo normal de las funciones de la Entidad y pueden deteriorar o mejorar la prestación y entrega de servicios públicos a nuestros grupos de valor, permitiendo construir relaciones laborales y/o contractuales sólidas o procesos improductivos, que generan descontento a la hora de dar cumplimiento a nuestro objeto misional.

ANÁLISIS DEL SECTOR

El sector del deporte, la recreación, la educación y la actividad física, comprende una población diversa, variable, diferencial; en la que se hace necesario identificar los grupos de valor tanto externos como internos, pero que debe ser generalizada para toda la población del municipio de Valledupar, por lo que su cobertura es bastante amplia.

La Entidad debe atender cinco líneas de acción fundamentales, tales como el deporte, la recreación, la educación física, la actividad física y la infraestructura deportiva; cada una de ellas tiene sus propios ejes articuladores, es así como en **deporte** tenemos el deporte escolar, formativo, asociado, profesional, alto rendimiento, paralímpico, social comunitario, alternativo, nuevas tendencias deportivas; en **recreación**, encontramos diversos programas y modalidades tales como juegos pre deportivos, actividades de ocio y buen uso y aprovechamiento

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 77 de 167

del tiempo libre, juegos de obstáculos, entre muchos otros; en cuanto a la **Actividad física**, programas como el de Hábitos y estilos de vida saludable, vías activas y saludables, caminatas y senderismos, ciclo paseos, entre otros; la **educación física** comprende lo que es la preparación y acondicionamiento físico, los aspectos técnicos específicos y diferenciales desde un punto de vista anatómico y científico y la identificación y potencialización del desarrollo deportivo de la comunidad escolar; en lo que tiene que ver con la **infraestructura**, la recuperación, la construcción, la adecuación, mantenimiento y administración de los parques y escenarios deportivos del municipio de Valledupar, hacen de este proceso, un capítulo especial y novedoso en la ciudad, que requiere de especial atención por parte de las administraciones locales, debido al crecimiento acelerados de usuarios, necesidades y costos de inversión.

No conforme con lo expuesto, en cada uno de estos programas deben atenderse necesidades específicas y diferenciales en cada tipo de población, es decir debe atenderse las diversas categorías, géneros, modalidades, estratos, diversidades étnicas, culturales, sociales, entre otros, para poder ampliar la cobertura de nuestro objeto misional, hacia toda la población.

Lo anterior, hace que abarcar todo este tipo de población, no sea una tarea fácil, pero que, si se realiza de manera organizada y permanente, con el tiempo se podrán ver procesos de mejora continua que le generen estabilidad, seguridad y continuidad al desarrollo y cumplimiento de las políticas públicas del sector deportivo.

La gran mayoría de los procesos y programas ven obstaculizado su desarrollo, debido al constante cambio de personal, su vinculación periódica e interrumpida, la falta de seguridad y estabilidad laboral, una retribución salarial insuficiente para el desarrollo de sus actividades, exigencia permanente de tareas y obligaciones sin estabilidad contractual ni prestacional y sin el suministro de los elementos y equipos básicos para su cumplimiento, generando un descontento que al final se refleja en nuestro usuario final en la cadena de valor, ya que quienes deben recibir nuestros servicios, aunque no son responsables de la situación, son quienes se ven afectados ya que los programas se interrumpen, los procesos administrativos no surten los efectos necesarios en términos de eficiencia y oportunidad y la prestación del servicio se hace de manera precaria.

Se suma a lo anterior, el gran número de hallazgos disciplinarios, administrativos y fiscales que en cada proceso de auditoria se incrementan, debido al desconocimiento, la falta de experiencia y la no continuidad de procesos, programas, y proyectos.

Nuestro Objeto misional comprende fomentar la difusión de nuestros programas y aumentar los índices de accesibilidad de la población en términos de igualdad, equidad, inclusión y oportunidades, eso hace necesario que el proceso de Comunicaciones sea preponderante al interior de la Estructura, que no sea una actividad periódica e interrumpida desarrollada por un grupo de contratistas, sino que realmente cuente con una oficina al interior de la Estructura del Instituto.

Por otra parte, el proceso de ingreso, recibo, entrega de los equipos, elementos, implementos, infraestructura deportiva, se encuentra bajo la responsabilidad de un funcionario que tiene a su vez otras responsabilidades al interior de la Entidad como lo son los estados financieros, los libros contables, la liquidación de la nómina de personal y demás prestaciones sociales, pago de seguridad social integral, informante de exógena, generación de comprobantes de ingreso, egresos y la rendición de cuentas en las distintas plataformas de los órganos de control del Estado, entre otras.

El 70% del presupuesto de la Entidad corresponde a recursos de inversión, lo que hace necesario que para la ejecución de los mismos deban adelantarse un sin número de proyectos que requieren de manera previa el

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 78 de 167

análisis de los antecedentes, marco legal, la contextualización con los planes de desarrollo, su diseño, formulación, estudio de mercado, evaluación, impacto, estudio de las fuentes de financiación, descripción demográfica de la población a atender, entre muchos otros aspectos, esta actividad viene siendo desempeñada por un promotor deportivo quien no solo tiene unas funciones específicas, a las cuales debe darle prioridad, lo que hace que el proceso de formulación de proyectos se vea retrasado, por ende que los programas no puedan desarrollarse de manera oportuna, ni durante toda la vigencia.

La Promotoría de deportes, actualmente cuenta con tres funcionarios, sin embargo encontramos que resulta insuficiente, ya que la línea de acción correspondiente a los procesos de educación física en el municipio de Valledupar, constituye un eje que ha sido abandonado por la institucionalidad, debido a que los funcionarios actuales, encuentran asignadas sus funciones a las líneas de acción relacionadas con deporte, recreación y actividad física, quedando la educación física a un lado, un eje que requiere de especial atención debido a que son los juegos Intercolegiados el programa bandera a nivel nacional y la cuna del deporte en Colombia.

Si bien es cierto que la Oficina de deportes, es el área misional de la Entidad y que al interior de la misma se encuentran los procesos de fomento del deporte y la infraestructura deportiva, no es menos cierto que esta área necesita adelantar en su interior un sin número de procesos administrativos, debido a que debe dar respuesta al 70% de las peticiones, quejas, solicitudes, reclamos, denuncias, requerimientos, actos administrativos, recursos y otros que son recibidos en la Entidad, aunado a ello el proceso de legalización y otorgamiento de reconocimiento deportivo a clubes, se hace desde esta área, por lo que necesariamente requieren al interior de la misma un funcionario que desarrolle actividades administrativas al interior del área misional.

Uno de los programas que desarrolla, ejecuta y que tiene una gran aceptación en la comunidad de Valledupar, es el programa de Escuela de Formación deportiva, el cual pertenece a la Línea de Acción de Deporte, de manera particular al eje de deporte formativo, este programa requiere de especial atención, pues se hace necesario no solo tener una amplia caracterización, sino que es uno de los programas que en el largo plazo, en materia deportiva, nos puede arrojar unos resultados importante en el proceso de detección y potencialización de talentos deportivos en el municipio de Valledupar.

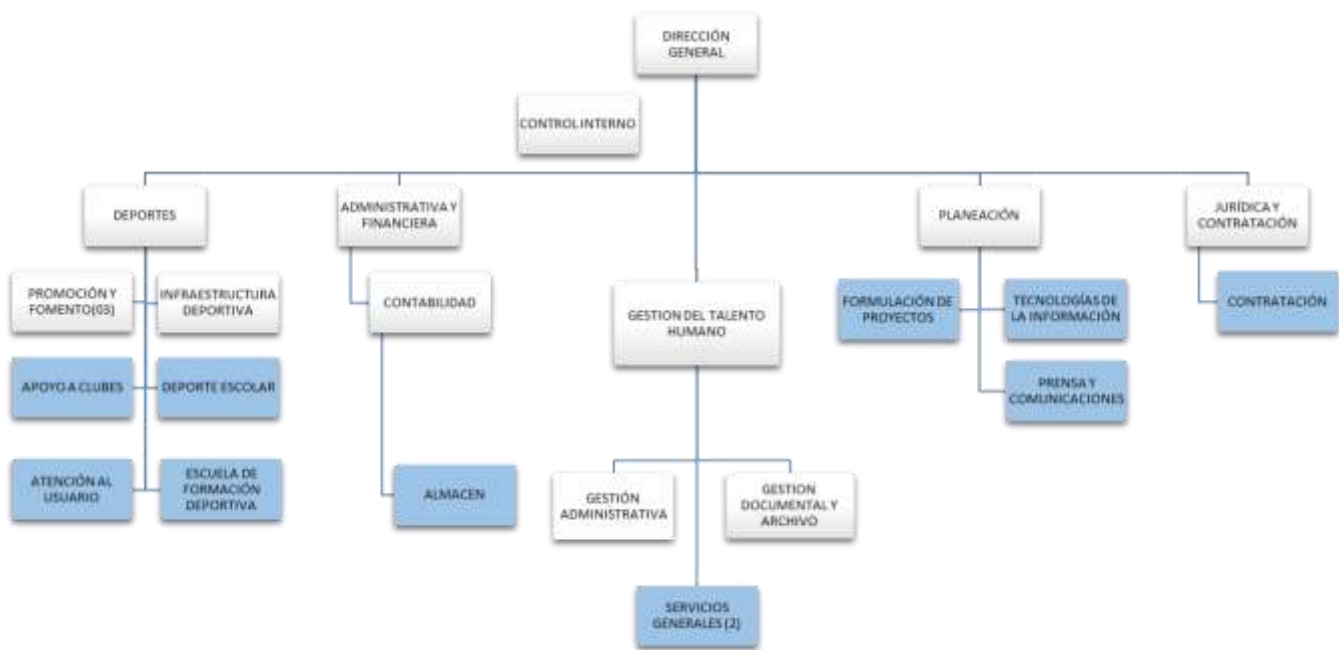
En el marco de MIPG, las políticas públicas, los lineamientos de la función pública y el programa de Gobierno digital, invitan al uso de las herramientas tecnológicas de la información de una manera asertiva, continua, permanente, planeada, atendiendo las políticas de accesibilidad, inclusión, facilitación, flexibilización de los procesos, mejorando ostensible el cumplimiento de los planes estratégicos y las políticas de seguridad y privacidad de la información y las comunicaciones; este es un proceso transversal, que se contrata de manera periódica e interrumpida, eso hace que los operadores de los servicios no sean permanentes, el constante cambio de la estructura informática (página web), los correos electrónicos y otras plataformas, dificulta, obstaculiza y fracciona los procesos, perjudicando el cumplimiento de nuestro objeto misional, en ese orden de ideas, resulta prioritario la vinculación de un funcionario que pueda asumir la responsabilidad del proceso de Tecnologías de la Información al interior de la Entidad, de manera permanente.

Por último y no menos importante que los anteriores, tenemos el proceso de servicios generales, el cual se venía desarrollando a través de la figura de contratación de personal en misión, a través de la tercerización de contratos, situación que resulta ser más onerosa para la Entidad y que no permite la continuidad del servicio, el cual en los periodos de finales de diciembre y el primer trimestre de cada vigencia, siempre se encuentra interrumpido; se espera que a través de la figura de la creación de una planta temporal, este servicio sea permanente.

La consolidación y el fortalecimiento institucional de la Entidad, obedecerá siempre a una estructura sólida, que permita dar cumplimiento a todas las obligaciones legales y reglamentarias, no solo en cuanto al número de procesos y funcionarios, si no a la existencia de un trato digno y en equidad, para todos los colaboradores de la Entidad, y que el esfuerzo, dedicación y cumplimiento de funciones sea con una justa retribución.

ORGANIGRAMA

La Estructura Administrativa de INDER Valledupar, planta estructural y planta temporal, quedaría de la siguiente manera:



ANALISIS FINANCIERO

De conformidad con la escala salarial vigente y el cuadro adjunto, la Entidad requiere para la financiación de una planta temporal durante un periodo de 10 meses en la vigencia 2025, la suma de: **OCHOCIENTOS VEINTISEIS MILLONES NOVECIENTOS VEINTI Y UN MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y DOS PESOS M/CTE (\$826.921.242)**, discriminados de la siguiente manera:

PLANTA TEMPORAL DE PERSONAL POR NIVELES INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR							
N° DE CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	NIVEL	CODIGO	GRADO	DEPEDENCIA	PROYECCIÓN FICINANCIERA (10 MESES)	CARGO DE JEFE INMEDIATO
NIVEL PROFESIONAL							
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GESTIÓN	PROFESIONAL	219	1	DEPORTES	\$ 100.131.598	JEFE DE OFICINA DE DEPORTES

 ALCALDÍA DE VALLEDUPAR INDER	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 80 de 167

	ADMINISTRATIVA APOYO A CLUBES						
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (PROMOTOR DE EDUCACIÓN FÍSICA)	PROFESIONAL	219	1	DEPORTES	\$ 100.131.598	JEFE DE OFICINA DE DEPORTES
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CONTRATACION	PROFESIONAL	219	1	JURÍDICA	\$ 100.131.598	JEFE DE OFICINA JURÍDICA
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO FORMULACIÓN DE PROYECTOS	PROFESIONAL	219	1	PLANEACION	\$ 100.131.598	JEFE DE OFICINA DE PLANEACION
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN)	PROFESIONAL	219	1	PLANEACION	\$ 100.131.598	JEFE DE OFICINA DE PLANEACION
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (PRENSA Y COMUNICACIONES)	PROFESIONAL	219	1	PLANEACION	\$ 100.131.598	JEFE DE OFICINA DE PLANEACION
6						\$ 600.789.588	
	NIVEL TÉCNICO						
1	TÉCNICO OPERATIVO (IMPLEMENTACIÓN DEPORTIVA)	TÉCNICO	314	2	OFICINA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	\$ 58.521.975	JEFE DE OFICINA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
1	TÉCNICO OPERATIVO (PROCESOS MISIONALES)	TÉCNICO	314	2	OFICINA DE DEPORTES	\$ 58.521.975	JEFE DE OFICINA DEPORTES
1	TÉCNICO OPERATIVO (ATENCIÓN AL USUARIO)	TÉCNICO	314	1	OFICINA DE DEPORTES	\$ 38.982.357	JEFE DE OFICINA DEPORTES
3						\$ 156.026.307	
	NIVEL ASISTENCIAL						
2	SERVICIOS GENERALES	ASISTENCIAL	470	2	DIRECCIÓN	\$ 35.052.673	DIRECTOR
2						\$ 70.105.346	
11	TOTAL					\$ 826.921.242	

Al interior del presupuesto del instituto aprobado para la vigencia 2025, se cuentan con los recursos suficientes, para suplir la necesidad requerida, a través de los recursos provenientes del sistema general de participaciones. Lo anterior, se encuentra en proceso de aprobación y priorización en el Banco de proyectos del municipio de Valledupar.

ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.

La planta de personal, para la vigencia fiscal 2025 está respaldada por los recursos provenientes del presupuesto de GASTOS Vigencia Fiscal Año 2025, se detallan las Apropriaciones y se clasifican y definen los gastos del presupuesto, de la siguiente manera:

Código Completo	OBJETO DEL GASTO	PRESUPUESTO INICIAL
2	Gastos	13.426.169.371

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 81 de 167

2.1	Funcionamiento	3.350.974.788
2.1.1	Gastos de personal	2.276.149.791
2.1.1.01	Planta de personal permanente	2.276.149.791
2.1.1.01.01	Factores constitutivos de salario	1.635.522.524
2.1.1.01.01.001	Factores salariales comunes	1.635.522.524
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	1.302.231.913
2.1.1.01.01.001.03	Gastos de representación	0
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	111.730.196
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	35.496.976
2.1.1.01.01.001.08	Prestaciones sociales	186.063.438
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	125.651.272
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	60.412.166
2.1.1.01.02	Contribuciones inherentes a la nómina	541.303.688
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	156.267.830
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	110.689.713
2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías	150.347.623
2.1.1.01.02.003.01	Cesantías	134.238.949
2.1.1.01.02.003.02	Intereses sobre cesantías	16.108.674
2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	52.089.277
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	6.797.651
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	39.066.957
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	6.511.160
2.1.1.01.02.008	Aportes a la ESAP	6.511.160
2.1.1.01.02.009	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	13.022.319
2.1.1.01.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	99.323.579
2.1.1.01.03.001	Prestaciones sociales	99.323.579
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	92.088.958
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	7.234.622
2.1.2	Adquisición de bienes y servicios	1.061.824.997
2.1.2.02	Adquisiciones diferentes de activos	1.061.824.997
2.1.2.02.01	Materiales y suministros	145.000.000
2.1.2.02.01.003	Otros bienes transportables (excepto productos metálicos, maquinaria y equipo)	100.000.000
2.1.2.02.01.003.01	Compra de Equipos de Oficina	60.000.000
2.1.2.02.01.003.02	Materiales y Suministros	40.000.000
2.1.2.02.01.003.03	Otras adquisiciones de Bienes	
2.1.2.02.01.004	Productos metálicos y paquetes de software	45.000.000
2.1.2.02.01.004.02	Software y Sistematización (hosting e universo)	45.000.000
2.1.2.02.02	Adquisición de servicios	916.824.997

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 82 de 167

2.1.2.02.02.006	Comercio y distribución; alojamiento; servicios de suministro de comidas y bebidas; servicios de transporte; y servicios de distribución de electricidad, gas y agua	140.000.000
2.1.2.02.02.006.01	Comunicación y Transporte	20.000.000
2.1.2.02.02.006.02	Servicios Públicos	120.000.000
2.1.2.02.02.007	Servicios financieros y servicios conexos, servicios inmobiliarios y servicios de leasing	33.500.000
2.1.2.02.02.007.01	Seguros	32.000.000
2.1.2.02.02.007.02	Arrendamientos	
2.1.2.02.02.007.03	Gastos Financieros - Otros Gastos Financieros	1.500.000
2.1.2.02.02.008	Servicios prestados a las empresas y servicios de producción	723.324.997
2.1.2.02.02.008.01	Capacitación	15.000.000
2.1.2.02.02.008.02	Bienestar Social	20.000.000
2.1.2.02.02.008.03	Publicidad	89.083.998
2.1.2.02.02.008.04	Impresos y publicaciones	
2.1.2.02.02.008.05	Mantenimiento	40.000.000
2.1.2.02.02.008.06	Vigilancia	251.240.999
2.1.2.02.02.008.08	Sistematización	0
2.1.2.02.02.008.10	Rubro SGSST	20.000.000
2.1.2.02.02.008.11	Gastos Judiciales	5.000.000
2.1.2.02.02.008.12	Otras adquisiciones de servicios (ICONTEC)	20.000.000
2.1.2.02.02.009.01	Honorarios Profesionales	170.000.000
2.1.2.02.02.009.02	Servicios Técnicos	93.000.000
2.1.2.02.02.010	Viáticos de los funcionarios en comisión	20.000.000
2.1.2.02.02.010.01	Viatico de Funcionarios	20.000.000
2.1.8	Gastos por tributos, tasas, contribuciones, multas, sanciones e intereses de mora	13.000.000
2.1.8.04	Contribuciones	12.000.000
2.1.8.04.01	Cuota de fiscalización y auditaje	12.000.000
2.1.8.05	Multas, sanciones e intereses de mora	1.000.000
2.1.8.05.01	Multas y sanciones	1.000.000
2.1.8.05.01.004	Sanciones administrativas	1.000.000
2.3	Inversión	10.075.194.583
2.3.2	Adquisición de bienes y servicios	10.075.194.583
2.3.2.02	Adquisiciones diferentes de activos	10.075.194.583
2.3.2.02.02	Adquisición de servicios	10.075.194.583
2.3.2.02.02.005	Construcción y Servicios de la construcción	2.711.094.197
2.3.2.02.02.009	Construcción y Servicios de la construcción TASA	2.204.100.386
2.3.2.02.02.009	Servicios para la comunidad, sociales y personales	100.000.000
2.3.2.02.02.009	Servicios para la comunidad, sociales y personales	5.060.000.000

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 83 de 167

SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan se realizará a través de las actividades señaladas en el Plan de Acción de la vigencia 2024. Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

- ✓ FURAG - MIPG
- ✓ Matriz GETH – MIPG
- ✓ RESULTADOS AUTODIAGNOSTICO

Desarrollo integral de los servidores públicos

Para elevar el nivel de profesionalización del Instituto (que no se refiere a la obtención de un título profesional, sino a ser profesionales en el desarrollo de las funciones y competencias), se requiere contar con servidores públicos comprometidos, cualificados y productivos, que incorporen los principios de eficacia y eficiencia, se sientan orgullosos de pertenecer a la administración pública y estén orientados a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y el logro de resultados. Para ello se requiere:

- ✓ Coordinar el acceso al servicio mediante el mérito a través de procesos con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)
- ✓ Actualizar y ajustar las competencias laborales alineadas con la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano.
- ✓ Desarrollar programas para mejorar las condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que fomenten su desarrollo personal y profesional a través de planes de bienestar para los servidores públicos que puede implicar estrategias como teletrabajo, bilingüismo, horarios flexibles en la jornada laboral, voluntariado y otros que incentiven el bienestar y la productividad de los servidores públicos, de modo que se impacte en la eficiencia y la gestión, y que, en general, se les posibilite una mejor calidad de vida.
- ✓ Mediante concursos, garantizar la movilidad y el ascenso dentro del empleo público, así como el desarrollo de competencias o de reconocimiento por buen desempeño.
- ✓ Fortalecer los valores de integridad y liderazgo para los servidores públicos.

PUNTOS DE CONTROL

Los puntos de control definidos en el Plan permiten establecer adecuadamente:

- ✓ El cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- ✓ Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- ✓ Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

RESPONSABLES

La Dirección de la Entidad, a través del Profesional del Talento Humano, diseña las estrategias de planeación, con el fin de identificar y cubrir las necesidades de la planta de personal, es responsable de:

- ✓ Elaborar la propuesta de distribución de vacantes temporales y definitivas en las dependencias que lo requieran de conformidad con los lineamientos establecidos y la normatividad vigente.
- ✓ Realizar los estudios orientados a determinar los empleados que ostentan el derecho preferente para ser Encargados.
- ✓ Expedir la certificación de no existencia de derecho preferente de los empleados de la Entidad con el fin de realizar los nombramientos provisionales correspondientes.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 84 de 167

- ✓ Realizar el estudio de cumplimiento de requisitos mínimos de estudio y experiencia previo al encargo y posesión de las personas que ostenten los derechos en empleos de carrera administrativa y de los nombramientos ordinarios y provisionales.
- ✓ Elaborar los proyectos de los actos administrativos de encargo y nombramientos en provisionalidad y ordinarios en cargos de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Realizar las comunicaciones de las Resoluciones de encargo y nombramientos.
- ✓ Proyectar las actas de posesión para la firma del empleado competente.
- ✓ Elaborar los actos administrativos de reubicación o traslado de los empleos ya provistos en las dependencias y/o grupos internos de trabajo.
- ✓ Llevar los registros de control y las estadísticas de personal sobre todas las novedades causadas en la alcaldía municipal

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 85 de 167

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC, el Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar, en cumplimiento de lo dispuesto, se propone contribuir con el fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos y contratistas de la entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC – 2023.

La Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 proferida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, actualizo lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, el cual definió un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orientan al aprendizaje organizacional en el sector público.

La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio del Estado busca que las entidades públicas evolucionen mostrando mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, por lo que requiere desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades necesarias en los servidores públicos y contratistas de la entidad.

Reconociendo el talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y; por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos (Dimensión: Talento Humano – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG). Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales.

En este sentido y para alcanzar el objetivo mencionado durante la vigencia 2025, necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos (trabajadores públicos y empleados públicos) por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Estratégico Institucional y del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030 de Función Pública, identificando las necesidades propias de cada dependencia a través de la detección de necesidades con los líderes y gestores y bajo los cuatro ejes temáticos establecidos (eje 1: Gestión del Conocimiento y la innovación, eje 2: Creación del valor Público eje 3: Transformación digital y Eje 4 Probidad y ética de lo público).

MARCO NORMATIVO.

La Ley 909 del 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, carrera administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones, establece el artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar orientada al desarrollo de las capacidades, habilidades, destrezas, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite el desarrollo profesional de los empleados y contratistas al mejoramiento en la prestación de los servicios.

La Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 86 de 167

Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

No obstante, fue con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación.

Es claro que la regla general del empleo público sea el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamenten los diferentes lineamientos de la política como el de la formación y capacitación; no obstante, en la realidad y práctica de la gestión del talento humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculaciones laborales con el Estado, por tanto, se requiere que la política sea lo suficientemente flexible y que incluya a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.

En este sentido, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior, *todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.*

La Gestión administrativa del Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar, formulara los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño.

Por lo anterior el Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar, adopta para la vigencia 2023, el Plan de Capacitación bajo el siguiente marco normativo:

Decreto Ley 1567 de 1.998. Establece el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Ley 909 de 2004, Art. 36 Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Ley 1064 de julio 26/2006 y sus decretos Reglamentarios Por la cual se dictan 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.

Decreto 4665 de 2007 Adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.

Decreto 1083 de 2015 Por la cual expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

Resolución N° 390 de 2017 del DAFP Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 87 de 167

Decreto 894 de Mayo 28/2017 Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Decreto 648 de Abril 19/2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 1499 de septiembre 11/2017 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.

Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998.

Ley 2039 de 2020. Promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes

Ley 2040 de 2020. Se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores

Ley 2043 de 2020. Se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada

Ley 2060 de 2020. Programa de apoyo al empleo formal y el programa de apoyo para el pago de la prima de servicios.

Ley 2088 de 2021. Se regula el trabajo en casa

Ley 2101 de 2021. Por medio de la cual se reduce la jornada laboral

Ley 2114 de 2021. Licencia de paternidad, licencia parental compartida, flexible y otras disposiciones.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Generar una cultura del conocimiento para fortalecer las competencias individuales y colectivas de los funcionarios y contratistas del Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar, promoviendo la formación profesional, el desarrollo integral y el mejoramiento continuo con el fin de fortalecer los procesos para dar cumplimiento al objeto misional de la Entidad

OBJETIVOS ESTRATEGICOS:

- ✓ Incentivar el conocimiento sobre la naturaleza y objeto misional de la Entidad en funcionarios y contratistas, para generar una mejor prestación del servicio a los usuarios.
- ✓ Identificar las áreas de conocimiento en las que la Entidad debe profundizar para fortalecer el desarrollo de su finalidad Estatal.
- ✓ Fortalecer la Dimensión de gestión del conocimiento y la innovación.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 88 de 167

- ✓ Orientar la capacitación y formación hacia el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con el fin de lograr eficiencia personal, grupal, organizacional en los funcionarios y servidores públicos de la Entidad.
- ✓ Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación para la planeación del PIC 2023 en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (resultados de PIC, Grupos Focales, Gestores, entre otras).
- ✓ Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al Estado por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
- ✓ Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- ✓ Incrementar la capacidad individual y colectiva de las competencias laborales de los servidores y contratistas de la entidad para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor calidad en la prestación de los servicios, al eficaz desempeño del cargo, a través de una buena inducción.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos y contratistas con respecto a las políticas, planes y programas y objetivos del Estado y de la Entidad.

Objetivos de la Gestión

Guiados por una mejor gestión, se tiene en cuenta las necesidades de aprendizaje de la entidad y el desarrollo de las capacidades y competencias que se requieren para un óptimo desempeño por parte de los servidores públicos y contratistas de la entidad.

- ✓ Mejorar el desempeño de los servidores públicos y contratistas de la entidad.
- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso humano, tanto a nivel profesional como personal y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- ✓ Estructurar el Plan Institucional de Capacitación con base en el diagnóstico de necesidades.

DEFINICIONES

Capacitación:

Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de la Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación la educación inicial mediante la generación de conocimientos, desarrollo de habilidades el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicio a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Formación:

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 89 de 167

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar a fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Entrenamiento:

En el marco de gestión de recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios, se orienta atender las necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes.

Competencias:

Es la capacidad de una persona para desempeñar, diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y de resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado. (Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación, PIC – 2008 – DAFP).

Educación informal:

La educación informal es todo conocimiento libre y espontaneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva y otros no estructurados (Ley 115/1994).

Educación para el Trabajo y el desarrollo humano (No formal):

La Educación No formal hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano (según la Ley 1064 de 2006) comprende la formación permanente, personal, social y cultural que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que se estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal (Ley 115 de 1.994, Decreto 2888/2007).

Plan Institucional de Capacitación – PIC:

Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad de laborar de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública, (Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación, PIC – 2008 – DAFP).

Proceso de Formación:

Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación, PIC – 2008 – DAFP).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:

Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valore), con el fin que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (Generación de Valor Publico). (Gobierno de Colombia 2017).

Valor Público:

Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, dado que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 90 de 167

uno de los miembros de la comunidad como sujeto de derecho. Prestar servicio implica hacerlo de forma eficaz, eficiente y efectiva pues se tienen en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales 2016) Arbonies, A & Calzada, I (2007). El poder del conocimiento tácito; por encima del aprendizaje organizacional. Intangible Capital, (4) 296-312.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

El Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar, se basa en los principios básicos de la capacitación establecidos en el Decreto 1083 de 2015.

Objetividad: Debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de la entidad previamente realizados, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos adecuados.

Interés de la Organización: Las políticas, los planes y los programas responderán exclusivamente a las necesidades del Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar, en el propósito de cumplir con sus objetivos, funciones, facultades expresamente previstas en la Ley.

Generación de Recursos para la Reinversión: Los recursos que obtenga la entidad deben ser reinvertidos en el Programa Institucional de Capacitación.

Economía: Los planes y programas deberán ser desarrollados teniendo en cuenta la relación costo beneficio, con el fin de garantizar la mejor utilización de los recursos disponibles para la formación por presupuesto e inversión.

Producción y Circulación del Conocimiento: Los planes y programas deberán estimular en los empleados la producción y circulación de conocimientos, tanto al interior de la entidad como en el sector que se desarrolla.

Modernización: La inversión en formación deberá promover la actualización de los contenidos y las practicas institucionales, el desarrollo de las competencias laborales, el mejoramiento institucional y el fortalecimiento de conocimientos, con el fin de lograr la armonía de la Gestión Institucional con estándares de calidad reconocidos propios del sector donde se desarrolla de acuerdo con su actividad.

PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

INDUCCION Y REINDUCCION

La normatividad que rige la capacitación en el sector público establece que los programas de aprendizaje ofertados por las entidades públicas se enmarcan en la educación no formal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano. La razón de estos es que los procesos de aprendizaje de las entidades están orientados a la ampliación de los conocimientos y habilidades que permitan un desempeño optimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades.

Programa de Inducción:

El programa de inducción para servidor público o contratista del Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar; es ejecutado por la Gerente del ente gestor, quien da la bienvenida y además inicia al servidor y contratista en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la Misión, Visión y Objetivos Institucionales y estratégicos, con lo anterior se quiere inculcar y afianzar el sentido de pertenencia hacia la entidad.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 91 de 167

Objetivos del programa:

- ✓ Iniciar su integración a la entidad, explicándole los distintos procesos que se ejecutan en su interior y efectuando acompañamiento en la ubicación física de las distintas áreas, y presentación de los distintos grupos de trabajo.
- ✓ Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales de su cargo.
- ✓ 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.

Programa de Reinducción:

El programa de Reinducción se impartirá a todos los servidores públicos y contratistas de la entidad cada año, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades y las que regulan la moral administrativa.

Sus Objetivos específicos son los siguientes:

- ✓ Enterar a los servidores públicos y contratistas acerca de las reformas en la organización del estado y sus funciones.
- ✓ Informar a los servidores y contratistas sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las áreas y de su puesto de trabajo.
- ✓ Ajustar el proceso de integración del servidor y contratista al sistema de valores deseado por la entidad y afianzar su formación ética.
- ✓ Aumentar los niveles de pertinencia con la entidad.
- ✓ A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los servidores las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- ✓ Informar a los servidores y contratistas acerca de las nuevas disposiciones en materia de administración del talento humano.

Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO):

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar, responde efectivamente a las necesidades de aprendizaje diagnosticadas. El éxito de los programas diseñados estará delimitado por resultados de aprendizaje. Estos se entenderán como el conjunto de criterios determinados como conocimientos y habilidades que el servidor debe poseer después de haber cursado algún programa de aprendizaje (inducción – Reinducción, capacitación o entrenamiento).

En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación, soportada en una serie de variables tales como:

Política de Estado: la política pública de empleo público y la gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo, no de gobierno, que ubiquen al país en un horizonte de tiempo y que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales. Naturalmente, la formación y la capacitación hacen parte de este proceso.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 92 de 167

Cultura de la ética, la probidad y la integridad: se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, tanto en lo público como en lo privado. En una cultura de lo probo, de lo legítimo, de lo ético; no puede haber cabida al no acatamiento estricto de las leyes y de las reglas de una entidad.

Los valores del servidor público: es importante tener en cuenta que los valores del servidor público no son solo una cuestión corporativa o institucional, sino que son criterios éticos que buscan: el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad.

La visión de desarrollo y equidad: la equidad, comprendida como la reducción de la desigualdad social en sus múltiples manifestaciones, no implica que todos los colombianos tengan lo mismo, pero sí que tengan las mismas oportunidades, así se mide la calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político.

Los recursos (físicos, tecnológicos y financieros, este último aplica para el personal de planta) serán invertidos para ofrecer programas de aprendizaje, los cuales serán producto del análisis de necesidades por áreas o por equipos de trabajo, mediante el Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), el cual está disponible tanto para los empleados, como para todo el resto de las personas vinculadas a la entidad, así el conocimiento será un activo de la entidad y no de un grupo de individuos en particular.

Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes



El Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), se consolida a partir de la información suministrada por las diferentes áreas del Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar, a través del siguiente procedimiento:

1. El responsable del proceso de Talento Humano del Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar, enviara a las diferentes áreas el formato con el fin que sean diligenciados frente a las necesidades de capacitación.
2. Los líderes del área juntamente con su equipo de trabajo identificarán las necesidades de conocimientos, habilidades, actitudes a partir de las funciones y metas de la dependencia.
3. El responsable del proceso de Talento Humano consolidará la información y dará prioridad a los temas que lo requieran la organización y de conformidad con el presupuesto asignado.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 93 de 167

Esquema de aprendizaje organizacional para Entidades Públicas



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2020.

Insumos Utilizados

Los insumos que son importantes revisar y tener en cuenta en la construcción del PIC para el diagnóstico de necesidades son: Misión, Visión, Objetivos Estratégicos, Sistema de Gestión, Código de Integridad.

EJES TEMATICOS

La estrategia y lineamientos que el Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar, utilizará en la formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- son los enunciados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2023-2030, elaborado por el; el cual buscan desarrollar las capacidades de los servidores públicos, para atender las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual, y para el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la plan estratégico.

De acuerdo con el ordenamiento jurídico, los lineamientos establecidos en este Plan Nacional de Formación y Capacitación son de obligatorio cumplimiento para todas las entidades, órganos y organismos de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, del nivel central o descentralizado, que cuente con régimen general de carrera y de los que cuentan con régimen específico que no haya sido reglamentado. En esta delimitación, de acuerdo con el campo de aplicación que establece el artículo 3 de la Ley 909 de 2004, cabe señalar que tanto esta Ley como Decreto Ley 1567 de 1998 establecen que las entidades deben orientarse por el sistema nacional de capacitación mientras no existan normas expresas para reglamentar los demás sistemas específicos de carrera administrativa que hacen parte de la Rama Ejecutiva.

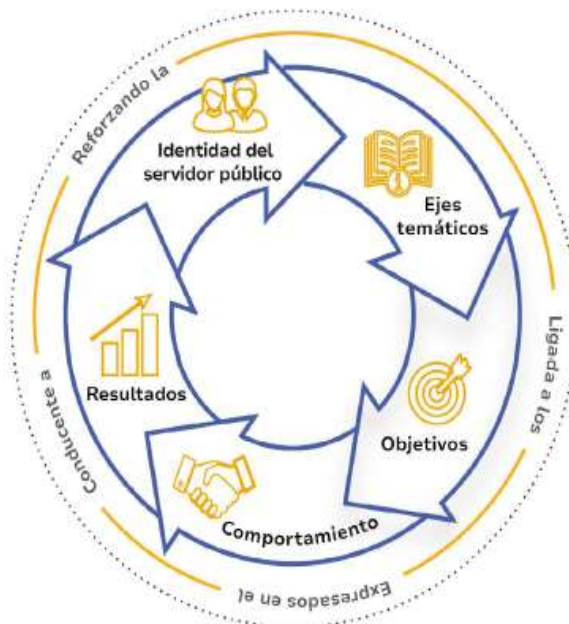
La principal estrategia en el Plan Nacional de Formación y Capacitación es la inclusión de un nuevo esquema para la capacitación llamado aprendizaje organizacional. Este esquema busca continuar el proceso de

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 94 de 167

profesionalización de todos los servidores públicos, para mejorar el desempeño y se vea reflejado en la eficiencia y eficacia de las entidades públicas.

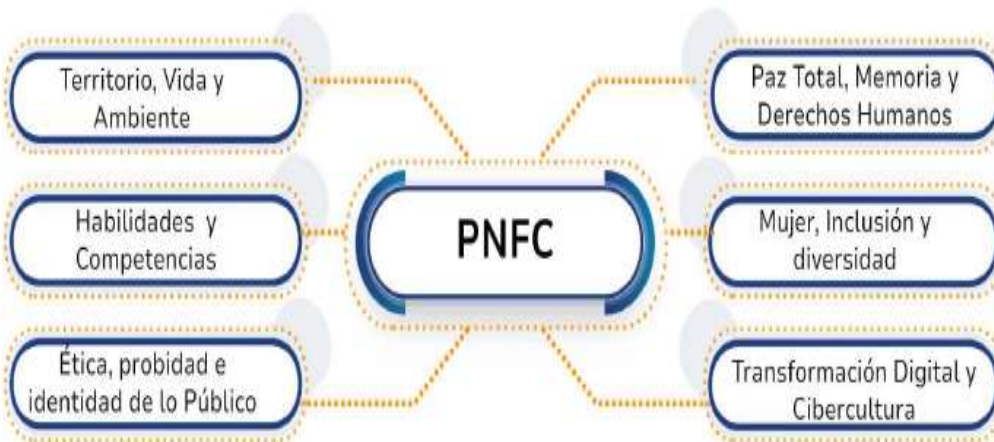
La apuesta estratégica de este Plan radica en establecer los enfoques, organizados en ejes temáticos priorizados ya que son el punto de partida para los esquemas de formación y capacitación durante esta vigencia.

Ilustración 10. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019.

Ejes Temáticos priorizados



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 95 de 167

Eje Temático I - Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

Paz Total es la apuesta para que el centro de todas las decisiones de política pública sea la vida digna, de tal manera que los humanos y los ecosistemas sean respetados y protegidos. Se trata de generar transformaciones territoriales, superar el déficit de derechos económicos, sociales, culturales, ambientales, y acabar con las violencias armadas, tanto aquellas de origen sociopolítico como las que están marcadas por el lucro, la acumulación y el aseguramiento de riqueza.

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana. En este marco, el papel que juegan servidoras y servidores públicos en la construcción y mantenimiento de la paz en una sociedad es definitivo.

De otro lado, es fundamental capacitar a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social.

La institucionalidad para la paz es fundamental para la construcción de sociedades más justas y equitativas, en los que la violencia y el conflicto sean resueltos de manera pacífica y sostenible. Es un proceso continuo que requiere de la participación activa y compromiso de todas las partes involucradas, incluyendo a la ciudadanía, las organizaciones de la sociedad civil, el sector privado y el Gobierno.

En razón a lo anterior, desde hace más de una década se vienen adelantando una serie de esfuerzos institucionales para construir y garantizar la paz como derecho y deber de obligatorio cumplimiento por parte del Estado colombiano. Esfuerzos que se han soportado en la reforma o formulación de nuevas arquitecturas institucionales (ver Ley 1448 de 2011, Ley 1424 de 2010, Ley 1922 de 2018, Decretos Ley 58825 y 589 de 2017).

Adicional a ello, la construcción territorial de la paz, la implementación de los acuerdos pactados con las estructuras armadas en beneficio de las comunidades y las víctimas, la inclusión de la ciudadanía en la toma de

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 96 de 167

decisiones y en la coordinación de la implementación de planes y proyectos, la promoción de la cultura de paz y la garantía de participación a través de instancias de carácter consultivo, como las mesas municipales y departamentales de víctimas, son labores que han recaído en las entidades públicas descentralizadas y en la misionalidad de servidoras y servidores públicos territoriales.

Para garantizar que las entidades públicas tengan capacidad de atención integral a las necesidades derivadas de la arquitectura institucional para la paz y de las exigencias ciudadanas para la no repetición, se debe asegurar que servidoras y servidores públicos del país apropien los conocimientos y recomendaciones para una gestión pública con enfoque basado en Derechos Humanos.

Eje Temático II – Territorio, Vida y Ambiente:

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: “Territorio, vida y ambiente” es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

Es así, como se posiciona el reordenamiento del espacio social y ambiental como un pilar esencial en la ruta que traza el Gobierno, hacia un país que se posicione como líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza.

Involucrar en la gestión territorial las visiones, valoraciones y percepciones de aquellos actores que han estado al margen de procesos que garanticen una participación efectiva y no mediada por intereses particulares y bajo presiones o coaptadas por el conflicto social y político armado, será una tarea primordial de este Gobierno que busca posicionar la participación vinculante como un canal comunicativo esencial en el ciclo del reordenamiento socio territorial.

Como construcción social, el territorio es un producto, resultado y creación de las interacciones entre el hombre-sociedad y la naturaleza, deviene de la apropiación mediante el control, el acceso, la dominación, el uso o el aprovechamiento de sus datos físico-bióticos. Si bien el componente biofísico en su materialización como suelo o tierra se convierte en el sustento básico y primario para la reproducción de la vida humana, en la medida que de este depende buena parte de la energía necesaria y aprovechada en forma de alimentos, este elemento biofísico, el suelo, la tierra adquiere la dimensión simbólica territorial una vez pasan a significar y a expresarse en su interior dinámicas que permiten reconocer acciones de dominio, control o regulación, que se expresan tanto material como simbólicamente por medio del proceso que demarcan las territorializaciones y desterritorializaciones.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 97 de 167

El concepto territorio en su dimensión simbólica hace referencia a las percepciones o valoraciones, a las representaciones que devienen en acciones y que imprimen sentidos a las prácticas de sus usuarios-habitantes-ocupantes que hacen parte del proceso de configuración de estos espacios geográficos, lo que estaría denotando la dimensión cultural de este espacio geográfico en la medida que allí se relacionan elementos referentes de identidades y que conforman la dimensión sociocultural del territorio.

Históricamente el territorio ha sido el sujeto de disputa por excelencia y bastaría dar la voz a la geo historia de las civilizaciones para que se nombraran las innumerables pugnas y guerras que han tenido como objetivo la disputa del territorio, o tal vez hacer un rastreo del mapamundi a escala global desde sus divisiones político administrativas para observar la metamorfosis geopolítica en relación a la imposición ficticia de límites y fronteras que no guardan relación socio ecológica con las comunidades y las características socioculturales, esto nos mostraría cómo el territorio cambia y se transforma según las fuerzas, intereses, deseos y pasiones que actúen en él.

La multi escalaridad y multi temporalidad son dos características que hacen que los territorios sean organismos vivos mutables a través de las prácticas que le dan los actores o agentes que participan en su configuración, la escala y el efecto del tiempo con sus dinámicas determinan la configuración del territorio y las variables que se ubican en el campo de lo simbólico, como se mencionó anteriormente, el espacio adquiere la connotación de territorio al momento que se plasman relaciones de poder, se establecen límites y se reconocen esas relaciones de poder desde las diferentes territorialidades que pueden existir armónicamente o en disputa, por tanto, las pugnas, disputas y resistencias son procesos inherentes a la configuración del territorio y se pueden abstraer conceptualmente como los procesos de territorialización y des-territorialización.

En este sentido, el elemento agua cobra total relevancia como dato ordenador del espacio socialmente producido por las prácticas de vida y que dan sentido a la existencia humana, bien lo planteaba Orlando Fals Borda a lo largo de su obra académica, al referirse a la cuenca hidrográfica como unidad mínima para el reordenamiento del territorio.

Siendo así, el agua y su ciclo, así como los ecosistemas y recursos naturales pasan a tomar un rol protagónico en los procesos de reordenamiento del espacio geográfico que a su vez sitúan la vida de la especie humana como un elemento a proteger y preservar desde las dimensiones socio ambientales y socioculturales en busca de la consolidación de un modelo alternativo de producción sostenible en clave con una transformación del campo, incrementando la productividad del país en términos de justicia social y ambiental.

En busca de una armonización total entre el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida, resulta imperante adoptar otras visiones y enfoques alrededor del territorio, enfoques holísticos que propicien ponderar los elementos bióticos, físico bióticos y culturales al momento de buscar esa organicidad entre la vida y el aprovechamiento de los recursos naturales.

Por tanto, en la búsqueda de transformar el uso que se hace del territorio se demanda en primera instancia, transformar las visiones y enfoques que se tienen del mismo. Se hace imprescindible que estas visiones y enfoques vengan de todas y cada una de las partes que intervienen en la construcción del territorio y una de esas partes la componen las y los servidores públicos.

Para esto la adopción de metodologías de indagación participativas cobra injerencia en la medida que hacen parte de un proceso comunicativo que apalanca visiones críticas que logran conectar la discusión de las

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 98 de 167

problemáticas socio ambientales integradas a la participación de los actores sociales y a los instrumentos de gobernabilidad a través de las políticas públicas.

Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la comprensión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de re-ordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

El territorio produce representaciones de carácter socio histórico, mientras que la naturaleza social produce tejidos y redes. El territorio es objeto y resultado de la intervención de los agentes sociales, factor de impulso y factor explicativo del desarrollo social. Las transformaciones en la producción, el tiempo, la memoria, la noción de territorio y las interrelaciones entre las personas y las entidades son fundamentales para pensar los problemas, ahora en una era digital que reta mucho más la imaginación colectiva.

Ahora bien, a partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.

De lo anterior, las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

Eje Temático 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, inter seccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

“El desarrollo de estos enfoques derrumba el mito de la neutralidad en el diseño y ejecución de políticas *públicas, así como del Estado*”, propone una transformación de sentidos en la estructuración de sus acciones que sugiere un cambio en la cultura organizacional y una reorganización del trabajo de las entidades públicas.

En este contexto, es importante tener en cuenta que cada entidad es un mundo, por lo que cada cual tendrá que identificar las fortalezas y debilidades en las que se debe poner énfasis para lograr la incorporación de los enfoques en la cultura organizacional de la entidad a partir de un plan de acción sistemático y permanente que

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 99 de 167

no solo tenga en cuenta la apertura de la entidad a la inclusión y la diversidad, sino que genere las políticas necesarias tanto para sus grupos de valor como en el talento humano, pues el crecimiento, bienestar y desarrollo del talento humano de cada entidad es debe ser proporcional al servicio que la ciudadanía pueda encontrar en las instituciones.

De esta manera para crear e impulsar administraciones públicas responsables socialmente, diversas e inclusivas es necesario transversalizar el enfoque de género, interseccional y diferencial en la política del empleo público, tanto para promover la igualdad de oportunidades con una perspectiva de derechos humanos que superen las barreras que los estereotipos y *sesgos* de género han construido sobre el *quehacer* y el *deber ser* de cada género, como para ampliar la representatividad del Estado y promover una gestión exitosa y productiva de las entidades.

Para desarrollar este eje es importante conocer algunos conceptos en función de la propuesta de transversalización. El género es una categoría de análisis que permite entender las formas en que las personas construyen sus identidades con base en la diferencia sexual, pero sin que esta sea un determinante de dicho constructo. Y la manera en que dichas identidades interactúan, se organizan y participan en la sociedad. De igual forma el enfoque de género permite tejer relaciones desde la resignificación de “la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres” evidenciando los elementos que constituyen los mecanismos de opresión y desigualdad que rodean las relaciones sociales hegemónicas contra las mujeres, las infancias, los pueblos étnicos, la discapacidad, la sexualidad, y todo lo que no obedezca a los términos del patriarcado blanco, hetero normativo y capitalista.

Entonces, si se acerca la mirada al interior de las entidades en donde se suelen reproducir las relaciones sociales, podemos identificar las desigualdades y las discriminaciones que el talento humano puede estar viviendo en el lugar del trabajo y que la normalización de dichas prácticas perjudica el alcance que las entidades pueden tener frente a la población en general.

Por lo que se hace necesario, crear estrategias y acciones que transformen realidades, mentalidades y patrones culturales, como por ejemplo porque todavía en el mundo laboral hay segregación horizontal, es decir que encontramos más mujeres trabajando en los sectores educativos y de cuidados que en los sectores industriales y de transporte.

Sin embargo, este solo enfoque se queda corto al intentar abarcar las diferencias en la experiencia de la desigualdad, pues las personas se ven atravesadas por múltiples factores sociales que expresan de modos distintos esta experiencia.

Pues no es lo mismo ser una mujer, afrocolombiana con discapacidad, a ser una mujer campesina de Boyacá; la discriminación y las desigualdades obedecen a la articulación que se produzca entre los sistemas de opresión y dominación, por lo tanto, su experiencia no será la misma (Crenshaw, 1989).

En ese orden de ideas, el enfoque interseccional cobra importancia para que las entidades públicas generen una apertura real a la diversidad, pasando del discurso a las acciones, entendiendo el lugar que han ocupado los pueblos étnicos y el racismo en la construcción del país, así como el “lugar asignado a la resistencia, la revuelta y la emergencia de nuevos sujetos políticos”, para dar espacio a la representación y legitimidad de un Estado para todos. Ahora, estas herramientas para abordar los escenarios de nuestro país requieren a su vez de una mirada que logre integrar las diferencias en las acciones, planes, programas y políticas, en el marco de la garantía de derechos. Para ello es necesario utilizar el enfoque diferencial, ya que las diferencias sociales, económicas,

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 100 de 167

políticas, culturales y territoriales son elementos fundamentales para medir los alcances y los efectos de las políticas en las poblaciones.

Por lo tanto, el enfoque diferencial como herramienta analítica y metodológica permite el reconocimiento de las necesidades e intereses de los distintos grupos poblacionales en su diversidad, entendida esta como un elemento necesario para el desarrollo social e institucional. De esta manera, este enfoque permite obtener información e identificar las situaciones particulares de un grupo poblacional o de valor determinado para dirigir una atención integral y específica, en clave de goce y garantía de derechos humanos, así como identificar los factores que generan, reproducen y mantienen las desigualdades, exclusiones y discriminaciones.

A partir de este enfoque, se plantea la transformación de los paradigmas hegemónicos en la administración pública, acogiendo la necesidad de tener contenidos, principios y acciones más pertinentes para el fin último del Estado: el bien común. Para este fin, la institucionalidad debe ser fortalecida en su corazón, es decir en el talento humano, para diseñar e implementar políticas para las mujeres en su diversidad y las poblaciones étnicas, racializadas y vulnerabilizadas, así como para crear entornos laborales seguros y agradables.

Esta mirada debe ser desarrollada desde la concientización y sensibilización del talento humano en temas de derechos humanos de las mujeres para superar estereotipos culturales y sesgos de género que favorecen la perpetuidad de los roles desiguales de hombres y mujeres. Así como desde el conocimiento y reconocimiento de prácticas patriarcales que profundizan las desigualdades y normalizan las violencias que se ejercen contra las mujeres en sus diversidades, con el fin de desmontar y de construir los patrones culturales que permiten estos dispositivos de control, en primer lugar, sobre las mujeres, como primer referente de subordinación de lo femenino frente lo masculino.

En este sentido las acciones, planes e iniciativas que se logren construir de cara al talento humano de las entidades como de la sociedad en general en el marco de la garantía de derechos de las mujeres, las identidades diversas no hegemónicas, las poblaciones étnicas, las personas con discapacidad, las poblaciones migrantes, las y los jóvenes, las infancias, el campesinado, entre otras poblaciones-, deberán serlo a partir del enfoque de género, interseccional y diferencial, para que los alcances no sean fragmentados ni compartimentados en instituciones, sino que sean integrales, reales y efectivos.

Las mujeres en sus diversidades ocupan un lugar central como agentes de ese cambio propuesto, ya que lograr una Colombia potencia mundial de la vida no es posible si no se garantiza el goce de los derechos sociales, económicos, culturales y políticos, una vida libre de violencias y el cierre de brechas y desigualdades de género, etnia, clase, orientación sexual y discapacidad entre otras.

Por último, es importante mencionar las recomendaciones de la OCDE para seguir trabajando por la igualdad de género: abordar los estereotipos de género, alentar la participación de las mujeres en el mercado laboral (distribución justa del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres), mejorar la representación de las mujeres en el proceso de formulación de políticas en todos los sectores y áreas de acción pública y garantizar la recopilación de datos desagregados por género.

Eje Temático 4. Transformación Digital y cibercultura

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 101 de 167

procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las TIC, lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso de la IA. Del Big Data, Cloud Computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0”.

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. Más que industria hablemos de una vez de Servidor Público 4.0.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de Gobierno.

Una de las tecnologías más destacadas es la inteligencia artificial y el Deep Learning (aprendizaje profundo) como el campo de mayor crecimiento en esta área, en tanto permite capturar, almacenar, procesar y analizar grandes cantidades de datos mediante el uso de distintos niveles de redes neuronales artificiales que les permite a los sistemas informáticos aprender y reaccionar ante situaciones complejas, igual o incluso mejor que los humanos.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 102 de 167

Un ejemplo de ello son las denominadas “ciudades inteligentes” (Smart Cities), cuyo objetivo es responder y suplir las diferentes necesidades de los ciudadanos como la provisión de bienes y servicios con el apoyo de las tecnologías de la información y las comunicaciones de una forma multidisciplinar y predictiva.

En este sentido, toma importancia analizar cómo el Gobierno colombiano responde eficazmente a la necesidad y al derecho de los ciudadanos de tener acceso a los datos, a la información y a los servicios que cada entidad pública genera y le debe ofrecer con celeridad a los ciudadanos para que estos tomen decisiones adecuadas sobre la manera en que acceden a servicios, llevan a cabo negocios o generan actividades productivas de toda índole en las que el papel del Estado es formular regulaciones, beneficios o coordinar la manera en que los actores de la economía se organizan para generar una mayor productividad.

A través del documento CONPES 3975, se adoptó la política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

Como se ha observado, la transformación digital es una prioridad para el Estado colombiano, razón por la cual, se convierte en un eje priorizado en este Plan.

Por lo tanto, se hace necesario que en la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) que adelantan las entidades públicas se incluyan las temáticas relacionadas con la transformación digital y con el uso de los datos y estas deben darse de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia, como el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Agencia Nacional Digital y al que se integren las Universidades públicas y privadas y empresas especializadas en este campo.

Lo anterior, implica que los programas y proyectos de formación y capacitación en este campo deben hacerse de manera articulada y escalonada, atendiendo a las dinámicas propias territoriales y haciendo más énfasis en los municipios más pequeños y en las entidades públicas con menor fortaleza institucional.

Para lograr que la transformación digital esté alineada con la gestión del talento humano y con el presente Plan Nacional de Formación y Capacitación, se requiere que la oferta de capacitación que formulen las entidades públicas en transformación digital esté relacionada con las siguientes orientaciones:

- Aprovechar la infraestructura de datos públicos
- Garantizar la protección de los datos personales
- Utilizar la interoperabilidad entre los sistemas de información públicos
- Optimizar la gestión de los recursos públicos
- Formarse y certificar sus competencias digitales y de innovación
- Promocionar el software libre o código abierto
- Priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial
- Dominar las tecnologías los sistemas de información y las redes sociales
- Diseñar e implementar los trámites nuevos en forma digital o electrónica

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 103 de 167

- Implementar la política de racionalización y automatización del 100 % de los trámites
- Automatizar todos los trámites y procedimientos internos en cada entidad pública
- Propender por la participación ciudadana en línea y el gobierno abierto
- Implementar políticas de seguridad y confianza digital
- Propender por el uso de medios de pago electrónico
- Certificarse como servidor público digital
- Innovar todo el tiempo y adaptarse al cambio constante
- Incluir en los procesos de evaluación en el ingreso, de desarrollo y de capacitación pruebas asociadas con competencias digitales.
- Certificarse como Servidor Público 4.0

En este contexto, la educación del futuro necesita enfoques innovadores para reconocer mejor las capacidades que tienen las personas y las competencias que necesita el mundo del trabajo. La cuarta revolución industrial, o lo que públicamente llamamos Estado 4.0, requiere de una nueva visión y un cambio de perspectiva que nos permita cambiar paradigmas y transitar al nuevo ritmo que imponen las tecnologías disruptivas, el trabajo híbrido y la transformación digital, por eso desde Función Pública se estructuró el Programa Servidor Público 4.0 entendiendo que el Servidor Público 4.0 es aquel que se acopla a la nueva realidad para seguir siendo una alternativa atractiva para la población económicamente activa, especialmente para las nuevas generaciones. En este sentido, el Servidor Público 4.0 debe promover reflexiones y acciones profundas respecto a la necesidad de adaptación al cambio en un contexto global cambiante.

Eje Temático 5. Probidad, ética e identidad de lo público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar que una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, “la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive”. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

En ese contexto, la cohesión social implica legitimidad. emanada del orden, la educación y del respeto por el otro, y se ve soportada también en la identidad por lo público. Al respecto debe mencionarse que la identidad y la aprehensión intrínseca por el país son un bien colectivo intangible, es un activo de todos los países y por ende de todas las entidades públicas, que surge de las entrañas de las personas y de las diferentes lecturas de la colectividad, que van desde lo individual hasta la cultural, y se ve reflejada en la materialización de los actos

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 104 de 167

cotidianos de los individuos y de la comunidad que la integran; entonces la identidad es en sí misma el reflejo de una sociedad.

Vista así, es de cierta manera una conciencia colectiva, política y social que soporta y engrana en gran medida la unión, la independencia, los intereses y el valor de una ciudad ante un país y de este ante otros Estados (Camargo, 2020). De una manera ineludible la identidad nacional y de cada ciudad marcan el devenir histórico, el presente y el futuro de la sociedad y, por ende, de un país, y en cierta medida reflejan las características y tendencias de la sociedad global y viceversa, Camargo, F., (2020); la identidad y los intereses nacionales, ejes estructurantes de la defensa y de la seguridad nacional; la identidad e intereses nacionales de Colombia, Konrad Adenauer Stiftung.

De hecho, la identidad del servidor público como la identidad nacional son elementos fundamentales para la supervivencia de las entidades públicas y de cierta medida de la administración pública, por ende, del Estado plantea que para el auto reconocimiento como sector público, como sociedad y, por supuesto, para la definición de los intereses nacionales y la determinación del rumbo del país,⁴⁶ el interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas.⁴⁷ El interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas.

Adicionalmente, para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importante formar hábitos en las y los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia, la eficiencia y a la integridad del servicio.

Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo. En cualquiera de los tres casos, para formar un hábito es necesario que coincidan las siguientes tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto “Cómo formar hábitos con efectividad”.

1. Hábito, siempre al principio nos produce incomodidad y eso es algo normal. La mente necesita tener el deseo, la motivación de formarlo, mejorarlo o cambiarlo. Es indispensable que lo quiera hacer de corazón. Por supuesto, desearlo depende de que tenga realmente claro en qué me voy a beneficiar con el esfuerzo que voy a llevar a cabo. Desear formar un hábito, sustituirlo o reforzarlo siempre será la consecuencia de saber bien qué voy a ganar con ese hábito.
2. Necesito el saber de lo que debo hacer y por qué hacerlo para formar el hábito que deseo. La motivación es indispensable, pero no suficiente lograr alcanzar un cambio de hábitos. También necesito tener la teoría sobre el camino a recorrer para llegar a mi meta, es decir, tengo que saber bien qué debo hacer y cómo debo hacerlo para formar el hábito que deseo.
3. Necesito la práctica intensa del nuevo hábito. La teoría tiene poco valor si no la llevo a la práctica para convertir el hábito en habilidad, muchas personas no forman hábitos porque no comienzan a practicarlos y no comienzan a practicarlos por incomodidad, inseguridad o miedo a equivocarse, lo cual es un hecho inevitable al principio. Solo la práctica, incluyendo los errores iniciales, me permitirá desarrollar la habilidad que me proporciona sentirme seguro.

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 105 de 167

de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado.

Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público. Por lo que, con el fin de reafirmar el compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad, es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.

El comportamiento ético debe estar presente en la planeación estratégica de cada entidad, cuando la identificación de los problemas y necesidades de sus grupos de valor se hace considerando enfoques diferenciales y de género, en una gestión responsable de los recursos naturales, entendiendo así que ética es actuar con responsabilidad social, garantizando un planeta con entidades sólidas y sostenibles con acceso a recursos naturales para las generaciones futuras.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

La promoción y la garantía de la probidad, ética e identidad de lo público en la formación y capacitación de las servidoras y los servidores públicos del país aporta a la generación de confianza entre el Estado y la sociedad civil, elemento fundamental para la construcción de la paz, la defensa de los Derechos Humanos y la no repetición. Avanzar en la construcción de una función pública que actúe con base en principios de alto valor social y con transparencia, deberá ser eje de la consolidación de entidades públicas que promuevan la convivencia y el encuentro entre sectores, agremiaciones, grupo etarios y agrupaciones sociales presentes en el territorio nacional.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

Eje Temático 6. Habilidades y competencias

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 106 de 167

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

EJECUCIÓN

Se pondrá en marcha las distintas actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, que señala en el Anexo 1 del presente documento, se hará su seguimiento, obteniendo evidencias de su desarrollo como son los aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas.

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) por medio de las evidencias de las capacitaciones realizadas y los formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad.

Entre las encuestas de satisfacción que se adelantaran se pretende definir aspectos de satisfacción con los contenidos, la logística, el desempeño del capacitador o formador, los métodos de formación utilizados, entre otros.

Al final del periodo de la vigencia se presentará un informe del desarrollo e impacto del Plan Institucional de Capacitación (PIC) sobre las actividades de aprendizaje realizadas, los aprendizajes logrados, el nivel de participación y satisfacción, entre otros asuntos determinantes para el insumo del diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

La evaluación del (PIC) se direccionará a la medición no solo de la ejecución de las actividades sino al impacto que generan en la gestión administrativa y hacia los grupos de valor.

Metas	Indicadores	Fórmula
Cumplir con el 80% de la cobertura de capacitación	Cobertura de dependencias con capacitación	(Dependencias atendidas con capacitación/ dependencias con proyectos de aprendizaje programados en el PIC) *100.
Ejecutar el 800% de las actividades de capacitación	Actividades de Capacitaciones	(Actividades de capacitación ejecutadas/ actividades de capacitación propuestas) *100

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 107 de 167

PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

PLAN DE ACCIÓN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION				MES											
N O	EJE TEMATICO	TEMA	PRESUPUESTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	HABILIDADES Y COMPETENCIAS (Talento Humano)	Inducción y Reinducción Entrenamiento en Puesto de Trabajo Competencias funcionales y comportamentales Competencias del ser	\$1.000.000												
2	PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO (Talento Humano)	Transparencia y Lucha contra la Corrupción Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano Interiorización del Código de Integridad Régimen Disciplinario del servidor público	\$1.000.000												
3	TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA (Tecnologías de la Información)	Gestión de las comunicaciones Manejo de imagen corporativa y redes sociales institucionales	\$1.000.000												
		Tecnologías de la Información Herramientas ofimáticas, Inteligencia Artificial Gobierno Digital Industria 4.0. relación con el Estado Servidor Público 4.0 Automatización de procesos Seguridad Digital Ciberseguridad	\$1.000.000												
4	MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD (Deportes)	Inclusión, Accesibilidad discapacidad, equidad de género Lengua de Señas Atención al Usuario Deporte, recreación, educación física y actividad física.	\$1.000.000												

		Contratación y SECOP II																
		Manual de Interventoría y Supervisión																
		Régimen presupuestal y contable del sector público	\$1.000.000															
		Gestión Administrativa y documental																
TOTAL			\$10.000.000															

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan Institucional de Capacitación y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos. Para ello, se genera el informe de impacto de los planes y programas elaborados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 110 de 167

PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

El pilar fundamental del Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar es su talento humano, de manera que su bienestar, es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Así las cosas, el Programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y para ello, desde el área de Talento Humano, se tiene la tarea de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Con base en lo anteriormente expuesto, Talento Humano tiene como misión el fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

El programa está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral y encuesta psicosocial. De la misma manera el plan permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, alineado además con el Plan Nacional de Desarrollo en el marco de la estrategia y objetivo institucional “Enaltecer al servidor público y su labor”.

MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998.

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.

Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 111 de 167

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna, tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

El interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019) En los numerales 4 y 5 del artículo 33 y la Ley 2094 de 2021

Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades 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.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. 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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. 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.
5. 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.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 112 de 167

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. 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:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. 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.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. INDER VALLEDUPAR, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 113 de 167

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 114 de 167

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Decreto 648 de 2017.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 115 de 167

Artículo 2.2.5.5.3 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.4 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

OBJETIVOS

Objetivo General

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

Objetivos Específicos

- ✓ Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- ✓ Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.
- ✓ Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.
- ✓ Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- ✓ Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- ✓ Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- ✓ Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

EJES DEL PROGRAMA

Son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: **i)** el eje de equilibrio psicosocial; **ii)** el eje de salud mental; **iii)** el eje de diversidad e inclusión; **iv)** el eje de transformación digital y **v)** el eje de identidad y vocación por el servicio público.

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 116 de 167

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Factores psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos, para lo cual es importante hacer una caracterización con el fin de identificar los grupos poblacionales y con ello determinar el tipo de actividad deportiva a desarrollar, la duración e intensidad de la misma, así como monitorear el resultado de dicho proceso; eventos artísticos y culturales; capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación familiar u otros organismos; promover eventos de emprendimiento que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo; bienestar espiritual; entorno laboral saludable; adelantar acciones para promover el salario emocional, tales como diseñar un esquema de puntos a través del cual las servidoras y los servidores públicos puedan tener beneficios, como por ejemplo, organizar una tarde de bienestar, día libre por el cumpleaños, entre otros. En consecuencia, dependiendo de los beneficios que se vayan tomando por parte de las servidoras y los servidores públicos se les van descontando hasta completar los mismos durante el semestre o en la anualidad correspondiente, y se podrían gestionar este tipo de acciones a través de las cajas de compensación familiar.

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

En este contexto entre otras iniciativas se recomiendan las siguientes: Horarios flexibles; teletrabajo; iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias (Ley 1857 de 2017¹¹); acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación; adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 2017¹²; promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (Ley 1811 de 2016¹³); adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.

Calidad de vida laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año); reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 117 de 167

con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras); encaminadas al acompañamiento y reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores públicos cuando se presente algún cambio, por ejemplo, traslado de dependencia, en proceso de retiro de la entidad, o cuando se den procesos de reforma organizacional (programa de desvinculación asistida); programa de incentivos (reconocer o premiar a las servidoras y los servidores por su desempeño laboral); realizar actividades de *coaching* y *mentoring* con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de las servidoras y los servidores públicos; promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.

Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

Higiene mental o psicológica: Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

Por lo que, este componente está asociado, entre otras, a las siguientes estrategias: Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “*burnout*”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de *mindfulness* o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos; adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo; promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.

Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la telemedicina o tele orientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.

Eje 3: Diversidad e Inclusión

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 118 de 167

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas; adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.

Igualmente, fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos; adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas, así como acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos, sin importar la raza, etnia, discapacidad u otra razón; incentivar la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.

Prevención, atención y medidas de protección: Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionadas; diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado *"Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"*¹⁴, sus rutas de atención, entre otros aspectos.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 119 de 167

Eje 4: Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Creación de cultura digital para el bienestar: Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

En consecuencia, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

Analítica de datos para el bienestar: Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (*big data*) y la protección de la información (*habeas data*) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.

Creación de ecosistemas digitales: Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 120 de 167

trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos.

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo.

En consecuencia, dicho componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario; adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad; realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos; organizar actividades de *team building* (construcción de equipos) o contratar a un experto o empresa especializada en ello, con el fin de involucrar más a las servidoras y los servidores públicos de la entidad en el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan.

En el mismo sentido, realizar actividades de voluntariado, las cuales no son solo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad, toda vez que incentiva los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional; llevar a cabo actividades asociadas a promover la diversidad e inclusión al interior de la entidad con el propósito de que las servidoras y los servidores públicos se sientan parte y a gusto en el desempeño de su labor; llevar a cabo acciones orientadas a promover el convencimiento y la pasión de las servidoras y los servidores públicos por la labor que ejercen.

Adicionalmente, diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 121 de 167

el prestigio de ser servidoras y servidores públicos, y que esto se vea reflejado en sus actuaciones cotidianas. Igualmente, generar espacios de *feedback* de manera continua entre los jefes y las personas que tiene a cargo con el propósito de incentivar la vocación por la labor que desempeñan y conocer si tienen alguna situación que les impide ser más productivos o algún aspecto que deban mejorar y/o fortalecer.

BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

El término **bienestar social laboral** hace referencia al estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en un bienestar familiar y social.

Debe reflejar los valores y principios de cada organización, debe haber una coherencia tanto interna como externa, si existen políticas de beneficios para los clientes y/o usuarios deben existir de igual forma para los empleados, que el trabajador sienta que es tan importante para la compañía como sus mismos clientes.

¿Qué es el bienestar laboral?

No existe una definición clara sobre el **concepto de Bienestar Laboral** pero su significado se acerca al hecho de desarrollar las actividades necesarias, por parte de la empresa, para que la vida de un empleado en el trabajo le merezca la pena.

El bienestar laboral es un término integral que incluye varios servicios, beneficios e instalaciones que se ofrecen a los empleados. Incluye todo lo que se hace para la comodidad y la mejora de los empleados y se proporciona por encima del salario.

La filosofía de este concepto se basa en la **relación real entre la productividad de un empleado y su felicidad**. El bienestar de los empleados aumenta los gastos de la empresa, pero si se hace correctamente, tiene enormes beneficios tanto para el empleador como para el empleado.

Es importante tener en cuenta que, si un empleado siente que la empresa está preocupada por él como persona y no como cualquier otro empleado, estará más comprometido con su trabajo.

Importancia del bienestar de los empleados

Desarrollar un buen lugar de trabajo está siendo parte de las actividades prioritarias de las empresas. El término bienestar puede referirse a muchos aspectos diferentes de una persona. Puede involucrar **bienestar emocional, bienestar físico y un sentimiento general de compromiso y felicidad** que proviene de trabajar en un determinado rol profesional. Si un lugar de trabajo no es un "lugar feliz", se ve reflejado en el rendimiento y productividad de una empresa. Cuando los empleados disfrutan de un ambiente de trabajo feliz y saludable, se comienzan a ver innovaciones emocionantes en los procesos de negocio.

Es la diferencia entre una organización que simplemente está funcionando y otra que está preparada para dar grandes pasos de rendimiento y productividad.

El éxito y la consecución de este reto se reducen, en su mayor parte, a las personas que trabajan dentro de él. Por lo tanto, la **importancia del bienestar de los empleados corre en paralelo el buen funcionamiento de una empresa**.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 122 de 167

Bienestar y productividad

Cuando las empresas se centran tanto en el bienestar como en la productividad, se traduce en un impulso simultáneo tanto en la producción como en los niveles de salud de los trabajadores. Según la tesis del trabajador productivo feliz, los trabajadores "felices" deberían tener mejor rendimiento que los "menos felices", y la calidad del rendimiento de la tarea se ve influenciada por la implementación de ese bienestar.

Vamos algunas de las opciones más efectivas para **optimizar el bienestar de los empleados**:

¿Cómo mejorar el bienestar de los trabajadores?

El bienestar se trata de la felicidad personal: sentirse bien y llevar un estilo de vida saludable. Como empresa, **fomentar el bienestar implica hacer todo lo posible para garantizar que los empleados estén seguros, felices, saludables y satisfechos** en sus funciones.

Así pues, algunas de las medidas más populares y eficaces son las siguientes:

Estimular la práctica deportiva

Los trabajadores se sientan un promedio de 8.9 horas al día, para muchos, eso es más de lo que duermen. Sentarse en un escritorio durante más de cuatro horas al día causa rigidez, dolor de espalda y problemas musculares, y puede alterar los niveles de azúcar en la sangre.

Promover y **estimular la práctica de deporte** es una opción básica que favorecerá el bienestar de los empleados. Formas en que puede ayudar a su equipo a mantenerse activo: organizar un club de atletismo antes o después del trabajo, u ofrecer a los empleados una membresía a bajo costo para un gimnasio.

Conciliación Familiar

Muchas horas en el trabajo no permite pasar el tiempo deseado con la familia. Esto con el paso del tiempo desencadena malestar y problemas personales.

Brindar opciones para **conciliar con la familia** puede llegar a ser fundamental para alcanzar ciertas cotas de rendimiento. El recurso más valorado por los empleados es establecer de un modo periódico jornadas de teletrabajo, permitiendo a los empleados trabajar desde casa.

Crear un ambiente de trabajo cómodo

Un **ambiente de trabajo más relajado y cómodo** podría tener un impacto significativo en el bienestar de sus empleados. Las plantas de interior, por ejemplo, liberan oxígeno al aire y absorben dióxido de carbono.

Una oficina libre de desorden también podría ayudar. Según estudios, un trabajador promedio gasta 4.3 horas cada semana buscando documentos, como archivos, carpetas o documentos importantes.

Apoyar programas sociales

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 123 de 167

Las ayudas sociales brindan servicios a las comunidades locales, son una muy buena fuente para crear empatía y lealtad de los empleados hacia la marca de empresa.

Estos programas ayudan a **generar confianza entre el personal**, conectar a las empresas con la comunidad local y crear oportunidades para la reflexión crítica. Ejemplos de programas de alcance comunitario incluyen campañas de recaudación de fondos, ayuda en un hogar de ancianos o voluntariado en un hospital local.

Fomentar las pausas para la comida

La gran mayoría de los trabajadores tienen una tendencia a alimentarse incluso trabajando, algo que no es nada recomendable tanto física como emocionalmente.

Por lo tanto, es importante, asegurarse de enfatizar la importancia de tomar **descansos para los empleados**, proporcionando amplios espacios de descanso, tanto interiores como exteriores, para que puedan tomarse un tiempo libre y poder comer de un modo lo más natural y saludable.

Si una empresa posee una cafetería para los empleados, se han de ofrecer opciones de alimentos saludables.

Las empresas que no tienen cafeterías pueden ofrecer descuentos y tarjetas de regalo a diversas tiendas o restaurantes de comida habituales.

Conocer y reconocer el trabajo de los empleados

El **reconocimiento de los empleados** ha sido durante mucho tiempo la piedra angular de una gestión eficaz. Pero hoy, a medida que aumenta la competencia por el talento, la forma en que las organizaciones valoran a sus empleados se ha vuelto más importante que nunca.

El reconocimiento de los empleados es un método de apoyo que ayuda a los empleados a saber que sus contribuciones son reconocidas y apreciadas. Los empleados quieren saber cómo les va, y reconocer a los empleados demuestra cómo es su rendimiento.

El reconocimiento de los empleados ayuda a:

- Retener a los mejores talentos.
- Aumentar la participación de los empleados.
- Fomentar el alto rendimiento.

Formación y más formación

La **formación continua de los empleados** es otro gran recurso para aumentar el bienestar laboral.

La formación y el desarrollo proporcionan beneficios tanto al individuo como a las empresas en su conjunto que hacen que el costo y el tiempo sean una inversión que valga la pena.

Algunos beneficios de la formación son los siguientes:

Mejor rendimiento del empleado

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 124 de 167

El trabajador que recibe la formación necesaria tiene más capacidad para rendir más en su tarea. La formación le dará al empleado una mayor comprensión de sus responsabilidades dentro de su rol y, a su vez, aumentará su confianza.

Mayor satisfacción y moral de los empleados

La inversión en formación que realiza una empresa, muestra a los empleados que son valorados, creándose un lugar de trabajo de apoyo.

Minimizar las debilidades

La mayoría de los empleados tendrán algunas debilidades en sus habilidades laborales. Un programa de formación permite fortalecer las habilidades que cada empleado necesita para mejorar. Un programa de desarrollo lleva a todos los empleados a un nivel superior para que todos tengan habilidades y conocimientos similares.

Mayor productividad y adhesión a los estándares de calidad

La productividad generalmente aumenta cuando una empresa implementa cursos de formación. El aumento de la eficiencia en los procesos garantiza el éxito de los procesos de negocio.

El bienestar laboral es un recurso que debe de jugar a favor de la empresa en busca de una mayor consistencia organizativa y funcional, con el reto de alcanzar una mayor productividad.

BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los funcionarios del Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

RESPONSABLE

La Dirección de la Entidad, a través del funcionario responsable del proceso de Talento Humano

AREAS DE INTERVENCIÓN

Protección y Servicios Sociales

Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

INDER VALLEDUPAR velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad

Programa de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 125 de 167

de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la Entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la Entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos

Programa de Recreación y Deportes

El Deporte y la recreación son un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior Talento Humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades deportivas, recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo, que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencial, para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

ACCIONES DE BIENESTAR

Estado Joven:

Talento Humano desarrolla el programa de Estado Joven en la Entidad; para lo cual se incluye una base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, actos administrativos, y demás documentos soportes para el adecuado seguimiento.

Horario Flexible:

La importancia de comprender que los servidores prestan un servicio que se debe mediar más por su eficiencia que por el cumplimiento de horarios, permitir al funcionario adecuar ciertas actividades dentro de un horario que le facilite el cumplimiento de sus labores sin detrimento a otras actividades de índole, personal, social o familiar.

Teletrabajo:

El Uso de las herramientas de tecnologías de la información y la comunicación lograrán generar una mayor efectividad en los funcionarios y un mejoramiento continuo en el desarrollo y ejecución de actividades y funciones.

Reconocimiento:

Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 126 de 167

Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Medición de Clima Laboral:

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Programa de Pre pensionados:

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar, y, teniendo siempre presente los lineamientos de MIGP, el cual invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los servidores, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Finalmente, en el evento que se presente, la Entidad reconocerá la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.

Estrategia Bienestar “Funcionario del Año”

La Dirección General por intermedio de Talento Humano realizará cada vigencia un reconocimiento a los servidores públicos sin importar su tipo de vinculación, que, en el desempeño de sus labores según el código de integridad y la convivencia, sobresalgan en las relaciones armoniosas con sus pares, de manera que contribuyan en la formación de un clima laboral ameno.

Programa de Salario Emocional:

En un mundo de permanentes cambios, la mejora se convierte en un requisito de ajuste, como una de las responsabilidades inherentes a cualquier grupo de Talento Humano, el cual debe facilitar el proceso de aplicación y velar por el bienestar de los servidores que trabajan dentro de una entidad, obteniendo como consecuencia de esta gestión mejores resultados en la organización o entidad y el fortalecimiento del vínculo en la relación empleado-empleador.

Programa de Convivencia Institucional

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 127 de 167

aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad.

Programa de Educación para el Trabajo

Con este programa el Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar apoya a los servidores que desean realizar estudios de educación para el trabajo, para elevar su nivel de formación personal y profesional, a través de convenios celebrados con Instituciones educativas de formación superior.

Plan de Incentivos

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos.

Recursos

Resulta Imperante el compromiso de la alta Dirección con el fin de asignar un rubro presupuestal destinado para las actividades de Bienestar Social, estímulos e incentivos de la Empresa, pero que sumado a ello su implementación se realice de una manera real y efectiva a través de un proceso de contratación que permita ejecutar e implementar el Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos.

PLAN DE ACCION

PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS				MES											
N o	EJE TEMATICO	TEMA	PRESUPUESTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Taller Relaciones Interpersonales	\$500.000												
		Jornada Recreativa	\$500.000												
		Actividad Cultural	\$15.000.000												
2	SALUD MENTAL	Taller de Salud Mental	\$500.000												
3	DIVERSIDAD E INCLUSION	Día de la mujer	\$1.500.000												
		Día del Hombre	\$1.500.000												
		Día de la Familia	\$3.000.000												
		Día del Servidor Público	\$1.500.000												
		Día del niño	\$2.000.000												
4	TRANSFORMACION DIGITAL	Educación Financiera	\$500.000												
		Juegos Tecnológicos	\$1.500.000												
5	IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO	Jornada deportiva	\$1.500.000												
		Taller Liderazgo y sentido de pertenencia	\$500.000												
TOTAL			\$30.000.000												

CONCLUSIONES

Las entidades públicas están obligadas a elaborar programas, estrategias e iniciativas que promuevan el bienestar de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su calidad de vida, a lograr el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y, fortalecer la identidad y vocación por el servicio público.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 128 de 167

Lo anterior, con el propósito de transformar la cultura organizacional, aumentar la productividad y la generación de valor público.

En este sentido, la implementación del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 posibilitará a todos los órganos, organismos y entidades del orden nacional y territorial generar bienestar en sus servidoras y servidores públicos, promover la mejora de la productividad y la motivación, consolidar el sentido pertenencia y la pasión por servir en lo público, lo cual se verá reflejado en la buena prestación del servicio y en el aumento de la confianza de la ciudadanía en el Estado.

Así mismo, este programa fue diseñado teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, diagnósticos en materia de bienestar y las nuevas dinámicas laborales que trajo consigo la Cuarta Revolución Industrial, por lo que, para la implementación del Programa Nacional de Bienestar se definieron cinco (5) ejes mediante los cuales los órganos, organismos y entidades públicas desarrollarán estrategias o iniciativas en el marco de sus programas de bienestar por cada uno de los componentes que conforman estos ejes.

Finalmente, la puesta en marcha de estrategias o iniciativas enfocadas en consolidar los cinco ejes generarán impacto en la medida que puedan participar todas las servidoras públicas y todos los servidores públicos de la entidad y que estas contribuyan a su bienestar integral para continuar incentivando la modernización del empleo público.

RECOMENDACIONES

El Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, fue diseñado con el propósito de que sus ejes y componentes puedan ser adaptados a las necesidades particulares de cada órgano, organismo o entidad, por lo que se insta a las áreas de talento humano para que adelanten un ejercicio de diagnóstico de necesidades a sus servidoras y servidores públicos y con ello poder aplicar cada uno de los ejes y componentes definidos en este programa.

Igualmente, la implementación de este programa debe realizarse teniendo en cuenta los datos cuantitativos y cualitativos que reflejen la realidad de las servidoras y los servidores públicos que permitan identificar información detallada de variables tales como edad; nivel educativo; número de hijos, estado civil; si cuenta o no con vivienda propia; si domina o no una segunda lengua; cuáles son sus hobbies y gustos, entre otras; así como los resultados del diagnóstico de necesidades antes mencionado y, con ello poder adelantar estrategias e iniciativas encaminadas a satisfacer las necesidades actuales de sus servidoras y servidores públicos, lo cual se verá reflejado en la mejora de su calidad de vida, su productividad y la prestación del servicio a los grupos de valor de acuerdo con la misionalidad de cada entidad.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos. Para ello, se genera el informe de impacto de los planes y programas elaborados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 129 de 167

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar, implementa el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo con la finalidad de identificar los peligros evaluar y valorar los riesgos buscando control de estos ya que pueden alterar la salud de sus funcionarios y el proceso productivo de conformidad con su responsabilidad moral y legal sobre las condiciones de trabajo y salud.

Deben ser aplicados por todos los empleadores públicos y privados y estos sistemas consisten en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria, y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer la estructura para la organización, planeación, desarrollo y evaluación de las actividades de capacitación en SST educativas para cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación para el fortalecimiento de competencias y responsabilidades en SST, reafirmando a la vez conductas que permitan generar una cultura de prevención.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Definir de acuerdo a las responsabilidades frente al SG-SST los requisitos de conocimiento y práctica en Seguridad y Salud en el Trabajo necesarios para el desarrollo de las labores de forma sana y segura.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los servidores con respecto al SG-SST
- ✓ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, el mejoramiento del SG-SST y para el logro de los objetivos del mismo.

ALCANCE

El presente plan de gestión de seguridad y de salud en el trabajo busca proteger a la organización, por lo tanto, el alcance del sistema y sus actividades va extendido no solamente a los trabajadores directos, también van dirigidas a los contratistas y visitantes de nuestra entidad. Se debe evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades a este tipo de agentes externos.

NORMATIVIDAD

El Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar, se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguran una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de conformidad con los siguientes Decretos: 1072 de 2015, 1443 de 2014, Ley 1295 de 1994, Resolución 1407 de 2007, Ley 1562 de 2012 y demás normas que se establezcan para tal fin.

MARCO LEGAL

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 130 de 167

A través del DECRETO 1072 DE 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) se reorganiza en Colombia el sector trabajo y se adopta y recopila en una sola legislación todas las orientaciones normativas, jurídicas y técnicas que, en materia de derechos, políticas y gestión de riesgos asociados al trabajo, se venían desarrollando desde la década de los años 90 en el país. De esta manera, el DECRETO 1072 DE 2015, racionaliza y simplifica el ordenamiento jurídico colombiano relacionado con políticas y legislación laboral, incluyendo los preceptos, disposiciones y orientaciones definidas en el DECRETO 1443 DE 2014, con el cual se establece en Colombia la obligatoriedad de implementar Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

De igual forma, el DECRETO 1072 involucra el DECRETO LEY 1295 DE 1994 por el cual se determina la organización y administración del sistema general de Riesgos Profesionales en el país y la LEY 1562 DE 2012 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1994).

Por su parte el DECRETO 1443 DE 2014 señala de manera expresa que el SG-SST "Consiste en el desarrollo de un proceso lógico basado en la mejora continua; el cual estará compuesto por la definición y puesta marcha de una política de salud y seguridad en el trabajo debidamente formalizada y adoptada por la organización, una metodología apropiada para la identificación, valoración y evaluación de riesgos de salud y seguridad en el trabajo, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación y la auditoría de las medidas de intervención adoptadas para la gestión de los riesgos de SST, así como por los mecanismos de definición e implementación de acciones de mejora, que permitan anticipar, reconocer, evaluar y controlar oportunamente los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de todos los trabajadores, así como a la totalidad de personas involucradas con la ejecución de los procesos de la organización. Durante el año 2012, el consejo Colombiano de Seguridad, con apoyo de ICONTEC internacional, expiden la Guía Técnica Colombiana para la Identificación de los Peligros y la Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional - GTC 45; la cual se ha constituido desde su expedición, en la norma técnica de mayor referencia en el país para la identificación y valoración de los riesgos asociados a la salud y seguridad en el trabajo. De igual manera se encuentran componiendo este conjunto normativo las guías técnicas expedidas por el Ministerio del Trabajo para la implementación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en sus diferentes componentes y en las cuales se recoge gran parte de los modelos de gestión de dichas normas y estándares internacionales (GTC 45-ICONTEC, 2010).

RESOLUCIÓN NUMERO 1401 MAYO 14 DE 2007 - Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. La cual aplica para a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes y tiene como objeto establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.

NORMA OHSAS 18001:2007 Esta norma OHSAS especifica requisitos para un sistema de gestión de S&SO (Seguridad y Salud Ocupacional) para permitir a una organización desarrollar e implementar una política y objetivos que toman en cuenta requisitos legales e información acerca de los riesgos S&SO. Está hecha para aplicarse a todos los tipos y tamaños de organizaciones y para acomodar diversas condiciones geográficas, culturales y sociales. El éxito del sistema depende del compromiso de todos los niveles y funciones de la organización, y especialmente de los altos mandos. Un sistema de este tipo permite que una organización desarrolle una política S&SO, establecer objetivos y procesos para mejorar los compromisos con la política, tomar las acciones necesarias para mejorar su desempeño y demostrar la conformidad del sistema a los requisitos de esta norma OHSAS. El propósito principal de esta norma OHSAS es soportar y promover las buenas

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 131 de 167

prácticas S&SO, en balance con las necesidades socio-económicas. Esto debe ser notado que muchos de los requisitos pueden ser gestionados periódicamente o revisados en cualquier momento.

METODOLOGIA

DETERMINAR LOS REQUISITOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG SST). Dentro de la metodología estipulada en el Decreto 1443 de 2014, indica utilizar los principios del ciclo PHVA, el cual se explica a continuación:

El ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar), está vinculado por los resultados a la mejora continua del proceso; es decir, el resultado de una parte del ciclo se convierte en la entrada de otra, tal como se ilustra en la siguiente figura:



Figura 1. Ciclo PHVA

Utilizando el ciclo anterior mencionado, Se establecen cuatro etapas en este proceso, que hacen de este sistema, un proceso circular virtuoso, pues en la medida que el ciclo se repita recurrente, se logrará en cada ciclo, obtener una mejora:

- ✓ Planear la forma como debe mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, detectando los errores que se están cometiendo o pueden ser sujetos de mejora y definir los pasos a seguir para remediar los problemas. Esto enmarcado en normatividad vigente y alineado con los principios organizacionales. (**planear**)
- ✓ Implementación de las medidas planificadas. (**Hacer**)
- ✓ Inspeccionar que los procedimientos y acciones implementados están de acuerdo con los objetivos trazados. (**Verificar**)

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 132 de 167

- ✓ Realizar las acciones de mejora necesarias para garantizar beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. (**Actuar**)

POLITICAS

POLITICA DE CALIDAD SG-SST

El Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar, busca mantener altos estándares de calidad, para ello se compromete en garantizar el talento humano y sus competencias optimizando la ejecución de sus operaciones, proporcionando equipos confiables par ejecución de los procesos y demás servicios relacionados con la recreación y el deporte, proporcionando tecnología de punta, realizando acciones de mejora continua en todos los procesos y basándose en la prevención de las no conformidades ofrezcan a los clientes servicios de calidad.

Demstrar la capacidad de la empresa para proporcionar productos y servicios, cuidando el medio ambiente y velando por sus, todo esto en concordancia con los requisitos legales y del cliente, logrando la plena satisfacción del mismo a través de la aplicación efectiva del plan de gestión de seguridad y de salud del trabajador, incluyendo innovación y creatividad en los procesos para el mejoramiento continuo, y el aseguramiento de la conformidad con los requisitos reglamentarios y del cliente.

POLITICA DE SEGURIDAD SG-SST

Para gerencia del Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar, empresa dedicada a promover, fomentar y estimular el deporte, la recreación, las actividades extraescolares y el aprovechamiento tiempo libre para mejorar la calidad de vida y contribuir con la formación integral de los Valleduparences. Junto con el recurso humano, sus instalaciones, el ambiente y la comunidad, constituyen los ejes y de mayor importancia. Por lo cual se compromete y propende por comprometer a contratista, proveedores y demás grupos de interés a:

- ✓ Dar cumplimiento a las directrices establecidas en la legislación colombiana y normatividad internacional vigente en materia de salud, seguridad en el trabajo y ambiente, además de otros requisitos que sean aplicables, tanto a nivel interno como a sus contratistas y proveedores.
- ✓ La preservación del bienestar físico, mental y social de cada uno de sus trabajadores y contratista, por medio de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, promoviendo el autocuidado como estilo de vida, minimizando lesiones personales, daños a la propiedad y al ambiente, instaurando medidas de control eficaces para los riesgos establecidos como prioritarios, las cuales serán divulgadas a quienes las asuman.
- ✓ Proporcionar los recursos económicos, humanos técnicos y tecnológicos para el desarrollo de todos los procesos, planes y actividades propuestos en nuestros programas y plan de gestión.
- ✓ Desarrollar actividades de educación, protección y rehabilitación ambiental negativo hacia la comunidad y promoviendo el desarrollo sostenible.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 133 de 167

- ✓ Intervenir constantemente en nuestros procesos diseñando, proponiendo y direccionando estrategias que permitan el mejoramiento continuo, por medio de la optimización e innovación de nuestras operaciones reduciendo los riesgos asociados significativamente.
- ✓ Contribuir voluntariamente al mejoramiento social, direccionándonos hacia un comportamiento ético que genere confianza entre la comunidad y la empresa, promoviendo actividades en diversos grupos de interés para fortalecer nuestra mutua integridad.
- ✓ Divulgar en diferentes medios de comunicación pertinentes, como programas de inducción y entrenamientos, cartelera, afiches, manuales. Se mantendrán disponibles en los sitios de trabajo asegurando su conocimiento por todas las personas que trabajan bajo el control de la organización, incluyendo a las partes interesadas.

ORGANIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

Estará a cargo del Coordinador del Grupo de Gestión Humana con el apoyo del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Recursos Humanos:

El recurso humano que garantizará la planeación y programación de cada una de las actividades del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo.

Adicionalmente, se gestionarán todas las actividades de prestación de servicios de asesoría y ejecución técnica, para la corrección de Factores de Riesgo presentes en las diferentes áreas de trabajo, la supervisión dinámica del COPASST y la asesoría de la A.R.L. POSITIVA.

Recursos Físicos y Tecnológicos:

La Entidad cuenta con espacios físicos suficientes para la capacitación del personal, dotado con otros recursos como son: Sillas, Televisor, DVD, Video Beam, salas de trabajo.

Recursos Financieros:

El presupuesto con que cuenta el Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar corresponde a la reinversión asignada por la Aseguradora de Riesgos Laborales - ARL.

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)

El **COPASST** es el encargo de promover practicas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros en todos los niveles de la entidad a través de actividades de promoción, información y divulgación para garantizar que los riesgos de enfermedad y accidente derivados del trabajo se reduzcan al mínimo. Está regido por el Decreto 614 de 1984, Resolución 1016 de 1989, Decreto-Ley 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012 y Decreto 1443 de 2014.

ORGANIZACIÓN, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO

¿QUIENES PUEDEN PERTECER AL COPASST?

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 134 de 167

Todo trabajador de la empresa, sin importar su rango o función, tiene derecho y el deber de participar activamente en el COPASST.

¿COMO SE CONFORMA EL COPASST?

El número de trabajadores que puedan pertenecer al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, depende de la cantidad de empleados de la empresa.

El COPASST debe tener un presidente un secretario, el primero de ellos será designado por el empleador escogiéndolo, entre los representantes el nombre, el segundo será elegido por el comité en pleno.

¿COMO SE ELIGEN SUS MIEMBROS?

Los representantes de la administración son elegidos por el empleador o el que este delegue para tal efecto, mientras que los representantes de los trabajadores son elegidos por votación libre.

¿CUAL ES EL PERIODO DEL COPASST?

Los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo se eligen para periodos de (2) años y pueden ser reelegidos. (Decreto 1295 de 1994, Artículo 63).

REUNIONES

- ✓ A las reuniones del Comité solo asistirán los miembros principales, los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el Presidente del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.
- ✓ Los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST se reunirán por lo menos una vez al mes en la empresa y durante el horario de trabajo, adicional a ello el empleador se obligará a proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité (actividades, inspecciones, etc.).
- ✓ El Comité debe reunirse extraordinariamente en caso de accidente grave o mortal o riesgo inminente, con la presencia del responsable del área donde ocurrió el evento o se determinó el riesgo, dentro de los cinco (5) días siguientes a la ocurrencia del hecho. Art. 7 Resolución 2013 de 1986.

FUNCIONES DEL COMITÉ PARITRIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)

- ✓ Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y de las actividades sobre medicina, higiene y seguridad industrial entre patronos y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- ✓ Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa e informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades pertinentes cuando haya deficiencias en su desarrollo.
- ✓ Emitir recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST.
- ✓ Recibir copias, por derecho propio, de las conclusiones sobre inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades de Seguridad y Salud en el Trabajo en los sitios de trabajo.
- ✓ Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- ✓ Proponer y participar en actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 135 de 167

- ✓ Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de Seguridad y Salud en el Trabajo en las actividades que estos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- ✓ Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- ✓ Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- ✓ Evaluar los programas que se hayan realizado.
- ✓ Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- ✓ Apoyar la realización de la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de los cambios que puedan darse en la empresa (nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros), y la adopción de las medidas de prevención y control antes de su implementación.
- ✓ Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades laborales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la resolución 2013 de 1986.
- ✓ Elegir al secretario del comité.
- ✓ Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- ✓ Participar activamente en la revisión del programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo una (1) vez al año. Emitir recomendaciones sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo.
- ✓ Apoyar al empleador en la planificación de la auditoria anual al cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

Mecanismo para la protección de los servidores públicos de la Entidad de los riesgos psicosociales que puedan afectar la salud, el ambiente laboral y así prevenir los casos de acoso laboral.

Es un grupo de vigilancia de conformación obligatoria por parte de los empleadores públicos y privados, cuya finalidad es contribuir a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que puedan afectar la salud, como es el caso del estrés ocupacional y el acoso laboral, según lo reglamentó la Resolución 0652 de 2012 y su modificación en la Resolución 1356 de 2012 del mismo año, expedidas por el Ministerio del Trabajo.

Riesgos Psicosociales

Estrés Ocupacional

El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es **consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente**. Aunque en ocasiones, también puede originarse por factores

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 136 de 167

completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física

Acoso Laboral.

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir renuncia del mismo, conforme lo establece la ley 1010 de 2006.

Acoso Sexual Laboral

Es todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia. Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH).

Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección, y prevención del acoso sexual en el contexto laboral

PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD:

Auto reporte de Condiciones de Salud: Mediante entrevistas o encuestas según el caso, se obtendrá información directamente de los trabajadores expuestos, quienes manifestaran las alteraciones en su salud y que se relacionen con la exposición a factores de riesgo laboral, formulando las recomendaciones para la prevención y protección en la ejecución de los trabajos.

Diagnóstico Sociodemográfico: El abordaje de las condiciones de salud requieren la determinación de los perfiles sociodemográficos y epidemiológicos, específicos por grupo étnico, oficio, sección y centro de trabajo y factor de riesgo, entre otros.

Exámenes médicos Laborales: Mediante la valoración denominada, tamiz y clínica de los exámenes médicos laborales (ingreso, periódico, de control, retiro, reingreso y reubicación laboral) realizados por **INDER VALLEDUPAR**, se detectará de manera precoz a los trabajadores que presenten alteración física o mental en su estado de salud y una eventual pérdida o limitación de su capacidad laboral, producto de la exposición crónica o súbita a los factores de riesgo. De igual manera, se identificará a quienes presentan agravamiento de una enfermedad común por exposición a las condiciones de trabajo. En ambos casos se definirán las adecuadas de tratamiento o seguimiento para cada caso individual y de manera grupal para el colectivo de servidores de la Entidad objeto de intervención, de acuerdo con el médico tratante y la ARL Positiva.

El Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar, evaluará de manera objetiva (examen médico general y pruebas funcionales y diagnósticas específicas según factor de riesgo) y subjetiva (reporte del trabajador sobre alteraciones de salud o morbilidad sentida) las condiciones de salud de sus trabajadores, con el objeto de relacionar por dependencia y puesto de trabajo, oficio y factor de riesgo, las alteraciones en salud

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 137 de 167

que son comunes a la exposición laboral, así como las susceptibilidades individuales que permitan adoptar una conducta médica adecuada. El perfil epidemiológico permitirá conocer por qué se enferman, accidentan y ausentan los trabajadores, además de orientar el control de la morbilidad, accidentalidad y el ausentismo laboral.

Rehabilitación integral: Todos los trabajadores que presenten accidentes de trabajo o enfermedades laborales y que así lo requieran, recibirán rehabilitación integral por parte de la ARL-Positiva Compañía De Seguros.

Ubicación, reubicación laboral y/o reasignación de funciones: El Instituto de deporte, recreación y actividad física INDER Valledupar, llevará a cabo los estudios necesarios para la reubicación de los trabajadores que por enfermedad Laboral o accidente de trabajo requieran de una reubicación laboral o reasignación de funciones.

Ausentismo laboral: Es la suma de los períodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo según lo programada, con o sin justificación. El análisis del ausentismo permite conocer las causas de este y de acuerdo con estas definir actividades de intervención.

Análisis de presuntas enfermedades laborales diagnosticadas: Se llevará a cabo el análisis de los resultados obtenidos en los exámenes médicos laborales y su relación con la exposición laboral con el fin de identificar posibles enfermedades de origen laboral. Aquellos casos identificados serán remitidos para evaluación por parte de la EPS y se tomarán las medidas preventivas y correctivas necesarias en el medio ambiente de trabajo y los individuos para evitar la presentación de nuevos casos.

Fomento integral de la salud: Recreación, deporte, cultura, condicionamiento, entre otros.

RIESGOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El reconocimiento pormenorizado de los factores de riesgo a los que están expuestos los distintos grupos de trabajadores en una empresa específica, determinando en éste los efectos que pueden ocasionar a la salud de los trabajadores y a la estructura organizacional y/o productiva de la empresa.

Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos principalmente por:

<i>Grupo de Riesgo</i>	<i>Riesgo</i>	<i>Fuente</i>
Ergonómico	Carga de Trabajo Estática	Postura Continua Sedentaria
	Movimientos Repetitivos	Digitación de Documentación en Oficina
Biomecánicos	Manipulación de Cargas	Transporte de equipos, elementos e implementación deportiva
	Posturas inadecuadas y aplicación de fuerza	Flexiones, estiramientos y esfuerzos para realizar las labores
	Carga de Trabajo Estático	Postura controlada mantenida (de pie)
Psicosocial	Contenido de las tareas	Variedad de Funciones, No Reconocimiento por el Desempeño, Alto Grado de Responsabilidad
Físicos	Exposición al Ruido	

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 138 de 167

Seguridad		Animación, música y locución durante eventos deportivos, recreativos y/o de actividad física
	Radiaciones no ionizantes	Exposición a luz Solar, electricidad, ondas radiales, satelitales, etc.
	Temperaturas	Actividades físicas en altas temperaturas
	Manejo de Herramientas	Utensilios de aseo, cafetería y equipos de mantenimiento para conserjería
	Trabajo en Alturas	Instalación temporal de equipos, elementos e implementación deportiva para algunas actividades

OBLIGACIONES FRENTE AL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Siendo así, a continuación, se enuncian esas responsabilidades que la Alta Gerencia debe cumplir:

- ✓ Definir, firmar y divulgar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para la empresa. Esta es un marco de referencia para establecer los objetivos en SST.
- ✓ Asignar, documentar y comunicar las Responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- ✓ Hacer la revisión de la Rendición de Cuentas al interior de la organización.
- ✓ Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que el Encargado del SG-SST y el COPASST pueda cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
- ✓ Garantizar que la organización opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de SST, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
- ✓ Debe ser parte de la implementación de la Gestión de los Peligros y Riesgos, para ello, debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
- ✓ Diseñar y desarrollar un Plan de Trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- ✓ Gestionar la implementación y el desarrollo de actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.
- ✓ Desarrollar mecanismos de comunicación eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario COPASST, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.
- ✓ Informar a los trabajadores, contratistas, subcontratistas y al COPASST, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del SG-SST, e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.
- ✓ Garantizar que todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas reciban las capacitaciones en aspectos de SST de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 139 de 167

evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

- ✓ Garantizar la disponibilidad de personal responsable del área de SST, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo.
- ✓ Gestionar la Integración de los aspectos de SST, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.
- ✓ Procurar el cuidado integral de su salud, la de sus compañeros y demás partes interesadas.
- ✓ Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, en todo momento.
- ✓ Cumplir las normas, políticas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- ✓ Informar oportunamente acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- ✓ Participar en las actividades de capacitación, inducción y re-inducción en SST.
- ✓ Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.
- ✓ Participar activamente en todas las actividades programadas para la SST.
- ✓ Reportar actos o condiciones inseguras, haciendo uso de los auto reportes establecidos por la organización.
- ✓ Hacer uso de los Elementos de Protección Personal suministrados por la organización.
- ✓ Ser parte activa, o comunicar al COPPAST y/o del Comité de Convivencia, lo concerniente a cada uno.
- ✓ Las demás que se encuentran registradas en el documento de Responsabilidades por Cargo en temas de SST.

OBLIGACIONES DE LAS ARL

El Ministerio de Trabajo, se definen puntualmente los deberes de las ARL de la siguiente manera:

- ✓ Llevar a cabo programas, campañas y actividades de educación y prevención, orientadas a que las empresas afiliadas, conozcan y cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional.
- ✓ Prestar asesoría básica en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Implementar la capacitación básica para el montaje de brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en SG-SST.
- ✓ Ofrecer capacitación al Vigía y/o Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de las empresas afiliadas.
- ✓ Adelantar acciones para el fomento de estilos de vida y trabajo saludables.
- ✓ Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que afecten a los trabajadores afiliados.
- ✓ Desarrollar programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral.
- ✓ Apoyar, asesorar y desarrollar campañas enfocadas al control de los riesgos laborales, el desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la evaluación y formulación de ajustes al plan de trabajo anual de las empresas.
- ✓ Implementar acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para lograr la rehabilitación integral y facilitar los procesos de readaptación y reubicación laboral.
- ✓ Asesorar en la implementación de áreas, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ✓ Prestar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 140 de 167

- ✓ Las ARL juegan un papel crucial en la implementación del SG-SST, no solo desde el punto de vista administrativo, sino también de soporte y control.

PLAN DE ACCIÓN

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				MES											
N o	EJE TEMATICO	TEMA	PRESUPUESTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Medicina preventiva	Inducción y reintucción al SGSST	\$ 500.000												
		Tamizaje de prevención cardiovascular	\$ 500.000												
		Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral	\$ 500.000												
		Exámenes médicos ocupaciones	\$ 1.500.000												
		Recarga de Extintores	\$ 500.000												
2	Vigilancia epidemiológica	Prevención de enfermedades de transmisión sexual	\$ 500.000												
		Abuso de tabaco, alcohol y sustancias alucinógenas	\$ 500.000												
		Adquisición de EPP	\$ 2.000.000												
3	Accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Prevención de Accidentes de trabajo y enfermedades laborales	\$ 500.000												
4	Higiene y seguridad industrial	Higiene Postural, manejo de cargas y pausas activas	\$ 500.000												
5	Sistema de emergencias	Certificaciones Sistema de Emergencias	\$ 6.000.000												
		Primeros Auxilios	\$ 500.000												
		Brigada de Emergencias	\$ 1.500.000												
		Simulacro de Emergencias	\$ 1.500.000												
TOTAL			\$ 17.000.000												

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de seguridad y salud en el trabajo y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos. Para ello, se genera el informe de impacto de los planes y programas elaborados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 141 de 167

PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA

Teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que facilita su gestión para el logro de los objetivos y resultados, dicho modelo en su dimensión 1: Talento Humano, precisa los lineamientos generales que orientan el ingreso y desarrollo de las servidoras y los servidores públicos. Se garantiza el principio de mérito en la provisión de los empleos; el desarrollo de competencias para mejorar la prestación del servicio; la aplicación de estímulos y el desempeño individual; así como el retiro o desvinculación del servicio público, como fase final en el ciclo de vida laboral de las servidoras y servidores públicos que por circunstancias administrativas, como jubilación, retiro voluntario o desvinculación laboral y procesos de reforma organizacional, deban apartarse de la entidad. Por ello, este documento presenta los lineamientos para la implementación del programa de desvinculación asistida que permita incorporar criterios y condiciones para su aplicación por parte de las entidades públicas.

Es pertinente indicar que el programa de desvinculación asistida debe considerar los ejes que se definen para el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, desarrollado en el marco del Plan estratégico del talento humano que al inicio de cada vigencia todas las entidades públicas deben estructurar, esto, teniendo en cuenta que los ejes de equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital e identidad y vocación por el servicio público, permiten contar con elementos de análisis para las estrategias de acompañamiento que se definan, dependiendo de las capacidades, recursos, complejidad y en especial, sobre la base de las necesidades de las servidoras y los servidores públicos quienes serán objeto del programa de desvinculación asistida.

OBJETIVOS

Objetivo General

Fortalecer las estrategias y mecanismos asociados a la fase de retiro dentro del ciclo de vida laboral del servidor público, que permita a cada entidad pública diseñar un programa de desvinculación asistida con un despliegue hacia planes, alianzas y acciones específicas que faciliten la asesoría, acompañamiento y preparación de las servidoras y los servidores públicos que por diferentes causas deban retirarse del servicio público.

Objetivos específicos

- ✓ Desarrollar el marco normativo aplicable como soporte esencial para la implementación del programa de desvinculación asistida.
- ✓ Desarrollar el marco conceptual relacionado con la desvinculación asistida que permita dar claridad sobre su aplicación y alcances en la implementación, de acuerdo con las causales que se identifican.
- ✓ Determinar los lineamientos, instrumentos y/o herramientas que permitan el diseño del programa de desvinculación asistida en cada entidad, basados en el análisis de información relacionada con su estructura organizacional, características de los empleos y de las servidoras y los servidores públicos.
- ✓ Desarrollar estrategias institucionales desde la gestión del talento humano para facilitar la transferencia de conocimientos y saberes por parte de quienes se retiran de las entidades, esto con el propósito de mitigar la fuga de capital intelectual y garantizar la gestión efectiva del conocimiento.
- ✓ Establecer una serie de recomendaciones para su implementación en las entidades públicas, en articulación con el plan estratégico del talento humano y con otros programas que en esta materia se definen, con el fin de optimizar los recursos y mejorar su impacto.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 142 de 167

NORMAS QUE REGULAN LA VINCULACIÓN LABORAL CON EL ESTADO COLOMBIANO

Marco constitucional aplicable:

Constitución Política de Colombia. Artículo 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.

Artículo 124. La ley determinará la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva.

Artículo 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. (...)”.

Ley 80 de 1993 “Estatuto general de la contratación de la administración pública”, en la cual existen diversas disposiciones que consagran responsabilidad penal, disciplinaria y patrimonial para los servidores públicos que intervinieren en la contratación, existiendo en dicho estatuto todo un capítulo (el V) destinado a establecer varios niveles de responsabilidad.

Ley 190 de 1995 “Estatuto anticorrupción”, por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa; se fijan tanto conductas penales, como aumentos de pena a las ya existentes.

Ley 1474 de 2011 por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública; y se dictan otras disposiciones.

Ley 599 de 2000 Código Penal Colombiano, dentro del cual existen una gran cantidad de disposiciones destinadas a establecer responsabilidad penal de los servidores públicos, existiendo tipos que reprimen conductas tales como el peculado, la concusión, el cohecho, la celebración indebida de contratos, el tráfico de influencias, el enriquecimiento ilícito, el abuso de autoridad, el prevaricato, el abuso de funciones públicas y la utilización indebida de información y de influencias derivados del ejercicio de función pública.

Ley 610 de 2000 Regula el trámite de los procesos de responsabilidad fiscal que son desarrollados por la Contraloría General de la República y por las Contralorías departamentales municipales y distritales y que pueden culminar con fallos que ordenen a los servidores y ex-servidores públicos restituir dineros al tesoro público cuando fueren encontrados fiscalmente responsables, sin que esta responsabilidad exonere de las posibles incidencias disciplinarias, penales y de repetición que conjuntamente pueden serle impuestas al servidor público.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 143 de 167

Ley 678 de 2001 Regula la “Acción de repetición”, que pueden ejercer las entidades estatales en contra de servidores y ex servidores públicos por cuya acción u omisión dolosa o gravemente culposa hubieren resultado condenadas las entidades estatales a pagar indemnizaciones a favor de particulares o de otras entidades estatales.

Ley 1952 de 2019 Contentiva del “Código general disciplinario”, que consagra la destitución y la inhabilidad como las sanciones más drásticas, consecuencia a la responsabilidad disciplinaria.

Ley 1712 de 2014 Denominada “Ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional”, la cual, por considerarse una Ley estatutaria, fue objeto de una revisión previa de constitucionalidad por parte de la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-274 de 2013, la cual en ese mismo año la declaró ajustada a la Carta Política, estableciendo en el artículo 29 una responsabilidad especial, de carácter penal, para cuando se incurriere en ocultamiento, destrucción o alteración de información pública.

Ley 1960 de 2019 Mediante la cual se reformaron algunas disposiciones de la Ley 909 de 2004, atinentes a las situaciones administrativas del encargo, pero también respecto de los concursos tales como el de ascenso, cuya regulación fue declarada exequible por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-077 de 2021.

Ley 2094 de 2021 Mediante la cual se introdujeron algunas reformas al Código General Disciplinario contenido en la Ley 1952 de 2019.

Normatividad relacionada con la desvinculación asistida

En esta materia, se debe señalar que la Ley 617 de 2000 en su artículo 77 determina que le corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública, los departamentos y municipios, la responsabilidad de establecer y hacer seguimiento a una política de reinserción en el mercado laboral de las personas que deben desvincularse en el cumplimiento de las disposiciones de esta ley.

Así mismo, se establece que para dar cumplimiento a este requerimiento se determinarán programas de capacitación, préstamos y servicio de información laboral, para lo cual Función Pública coordinará estrategias y acciones con *la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria² y las demás entidades del Estado que sean designadas por el gobierno.*

En este contexto, los procesos de readaptación laboral a los cuales se refiere la normatividad antes mencionada, se orientan a las servidoras y los servidores públicos que pueden llegar a ser desvinculados como consecuencia de reformas organizacionales. No obstante, es claro que este tipo de intervenciones van a implicar una afectación interna, lo que exige que el programa que se diseñe incluya, por un lado, estrategias orientadas a superar la afectación producida por la pérdida del empleo, identificar y fortalecer competencias para reformular sus proyectos de vida, de manera tal que puedan reubicarse en el menor tiempo posible; y de otro lado, es clave que se incorporen acciones que permitan mantener el clima laboral, evitando que se deteriore, manteniendo la motivación y la productividad dentro de las entidades y disminuyendo los conflictos laborales, la hostilidad y el enojo que puede permear y extenderse a toda la estructura organizacional. Es necesario, es necesario minimizar el impacto del cambio dentro de la entidad, para evitar la caída en la atención al ciudadano y la prestación de los servicios de la entidad. (Función Pública, 2020, p.14).

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 144 de 167

Así mismo, se debe tener en cuenta que el Decreto 1083 de 20153 en el marco de los programas de bienestar de calidad de vida laboral establece que las entidades deben considerar para su diseño lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. **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.**
3. **Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.**
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Por lo tanto, se reitera la necesidad de incluir en el programa de desvinculación asistida los temas relacionados con el cambio organizacional y la preparación requerida para las y los servidores que facilite la readaptación laboral y las acciones que permitan una transición adecuada frente al retiro del servicio.

Finalmente, el documento denominado *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida*, que hace parte integral de la Ley 2294 de 20234, estableció en el catalizador C. Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida, capítulo 6. Trabajo digno y decente, literal d) lo siguiente: “(...) **d. Modernización y transformación del empleo público.** Se propenderá por los derechos de los servidores públicos, fortaleciendo la política de empleo público e incentivando la carrera administrativa con criterios meritocráticos. Se avanzará en la formalización del empleo público a través de la provisión de los cargos de planta y la creación de plantas temporales.

Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público. También se diseñará un programa nacional de bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida y se actualizará el plan de formación y capacitación. Así mismo se adelantará una armonización normativa en materia de empleo público”.

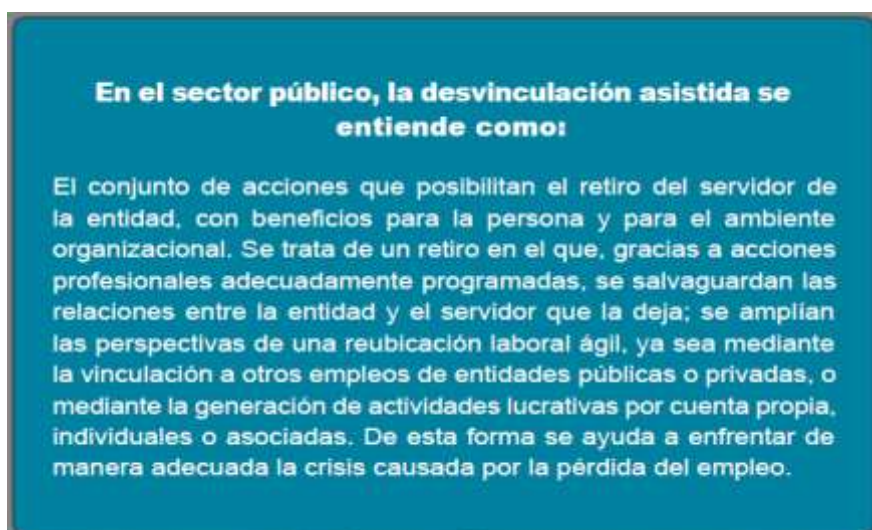
MARCO CONCEPTUAL DEL PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Dentro de la conceptualización requerida para la implementación del programa de desvinculación asistida, es necesario que su alcance sea adecuado y permita abordar todas las posibles modalidades o causales relacionadas con la desvinculación de las servidoras y los servidores públicos, por ello, a continuación, se exponen diversos desarrollos y precisiones sobre el término desvinculación:

- ✓ Un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigido a la persona por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación, en el menor tiempo posible. Es decir, es un proceso que se caracteriza por brindarle herramientas y conocimientos a los colaboradores cuando están próximos a salir de la organización. Este tipo de servicio puede ser desarrollado por la misma organización en la que laboran o por empresas externas especializadas en brindar estas asesorías. (Linares Flores, 2021, p. 55).

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 145 de 167

- ✓ El *outplacement* desvinculación laboral asistida, es el término utilizado para las diversas intervenciones utilizadas con trabajadores para quienes en el futuro cercano van a pasar por la desvinculación laboral, tiene como propósito reducir los efectos negativos que tiene esto en los colaboradores. La desvinculación programada (*outplacement*) es una herramienta en la gestión de recursos humanos, que vela por el buen desarrollo de las relaciones laborales en la organización, absorbiendo sus cuatro dimensiones: la jurídica, económica, psicológica y social. (Linares Flores, 2021, p. 55).
- ✓ El término *outplacement* se traduce literalmente como reubicación, no obstante, se precisa que no es sólo una transición de un empleo a otro, sino una desvinculación programada, en la que deberán atenderse los aspectos propios de este proceso, como es la asesoría, el apoyo, la orientación y la capacitación, así, dicho tránsito se alcance con la inserción en otra actividad de calidad, nivel y condiciones similares – e incluso superiores– a las de su anterior ocupación y en el menor tiempo posible. (Rubio Gil, 2004).



A partir de las anteriores definiciones, es posible establecer que la desvinculación asistida se desarrolla teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

**Ilustración 1. Aspectos clave para la definición de un
Programa de desvinculación asistida**



Aspectos relevantes a tener en cuenta para establecer un programa de desvinculación asistida

Entre los aspectos que se deben tener en cuenta para la estructuración de un programa de desvinculación asistida se encuentran los siguientes:

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 147 de 167

- ✓ Para su elaboración es necesario que las organizaciones analicen y evalúen las condiciones de sus colaboradores, mediante la aplicación de encuestas o bien aplicando estudios socio laborales para contar con una caracterización detallada y conocer sus necesidades, considerando que cada persona es un universo pequeño y las emociones juegan un papel importante, lo que permite analizar las causales de retiro. (Díaz Penagos/Díaz Rosero, 2020, p.14).
- ✓ Es necesario involucrar aspectos emocionales para la elaboración del duelo propio de toda pérdida o separación y reafirmación del autoconcepto, autoestima y autoconfianza del servidor; aspectos ocupacionales y de información, a través de los cuales se busca que los servidores obtengan información útil en varios aspectos como sus intereses, aptitudes y competencias ocupacionales. (Díaz Penagos/Díaz Rosero, 2020, p.40).

Dentro de las bases u origen del retiro que se pueden considerar, se tienen las siguientes:

- ✓ Biológicas o inevitables: hacen alusión a la muerte, jubilación o incapacidad permanente; las razones socialmente necesarias por motivos personales, éstas hacen énfasis al retiro voluntario; por su parte los motivos laborales, cuando por ejemplo el individuo está en búsqueda de mejores oportunidades de desarrollo y salario.
- ✓ Los despidos por decisión de la propia organización: entre los que se pueden mencionar los despidos por ineficiencia del trabajador, indisciplina, vencimiento del contrato o procesos de restructuración. (Díaz Penagos/Díaz Rosero, 2020, p.16).

Causales de retiro que deben ser consideradas para el alcance del programa de desvinculación asistida

En el sector público colombiano se tienen las siguientes causales de retiro del servicio para quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, así:

1. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento: como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
3. Por renuncia regularmente aceptada: cuando el empleado por su voluntad decide suspender el vínculo o servicio con la entidad para la cual labora.
4. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez: cuando el empleado cumple con los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o de vejez, siempre que se notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente. (Sentencia C-501 de 2005).
5. Por invalidez absoluta: cuando se determina que el empleado ha perdido su capacidad laboral por enfermedad física o mental, de acuerdo con los porcentajes establecidos por la ley.
6. Por edad de retiro forzoso: cuando el empleado cumple la edad máxima establecida por la ley para desempeñar cargos o empleos. La edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas está reglamentada por la Ley 1821 de 2016, donde estipula que la edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años.
7. Por destitución como consecuencia de proceso disciplinario.
8. Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo, siempre que se cumpla con el procedimiento establecido en el inciso primero del artículo 35 del Código Contencioso Administrativo para

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 148 de 167

la expedición de cualquier acto administrativo de carácter particular y concreto, esto es, que se permita al afectado el ejercicio de su derecho de defensa, previa la expedición del acto administrativo que declare el retiro del servicio. (Sentencia C-1189-05 de 22 de noviembre de 2005).

9. Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
10. Por orden o decisión judicial.
11. Por supresión del empleo: cuando la entidad decide modificar la planta de cargos ya sea por reestructuración o por las necesidades de la entidad.
12. Por muerte: cuando el empleado fallece.
13. Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Complementariamente y para el análisis más detallado de las anteriores causales, es importante señalar que el Decreto 1083 de 20156 en su *Título 11, Capítulo 1 Causales de Retiro*, en sus artículos 2.2.11.1.1 al 2.2.11.1.12 las desarrolla en su integralidad.

RUTA CRÍTICA PARA LA DEFINICIÓN DE UN PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

A continuación, se establece la ruta crítica para la implementación del programa de desvinculación asistida, la cual se basa en el desarrollo de cuatro (4) fases que inician con el diagnóstico situacional que permite definir las estrategias e intervenciones para el diseño del programa, las cuales se muestran en la Ilustración 2 y se detallan en cada numeral del presente capítulo:

Es importante insistir que las fases descritas a continuación para el diseño del programa de desvinculación asistida se deben enmarcar en el Programa Nacional de Bienestar 2023-20267, el cual busca:

Ilustración 2. Fases para la implementación del Programa de Desvinculación Asistida



	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 149 de 167

Es importante insistir que las fases descritas a continuación para el diseño del programa de desvinculación asistida se deben enmarcar en el Programa Nacional de Bienestar 2023-20267, el cual busca:

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. El fomento a su productividad social gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público. (Función Pública, Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, 2023, p.26).

EJES TEMATICOS

Para este efecto, se deben considerar los siguientes ejes:

1. Eje de equilibrio psicosocial
2. Eje de salud mental
3. Eje de diversidad e inclusión
4. Eje de transformación digital
5. Eje de identidad y vocación por el servicio público

A partir de los cuales se podrán incorporar las estrategias y acciones relacionadas con las intervenciones que permitirán adelantar de forma adecuada los procesos de desvinculación asistida que se requieran, de acuerdo con las necesidades de cada entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se señalan los ejes que tendrían más pertinencia, y cómo están conectados con la búsqueda de un beneficio específico, que permita la cooperación ante los retos que suponen la desvinculación laboral (Linares, 2021).

Eje 1 – Equilibrio Psicosocial:

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar, laboral y la calidad de vida laboral. (Función Pública, Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, 2023, p.28).

Se resalta la importancia de considerar el componente psicosocial, dada la perspectiva de este enfoque que contempla la interacción de la percepción que el individuo tiene de sí mismo y del mundo en el que se está inmerso, lo que facilita la construcción de recursos frente a las dificultades y conflictos de la realidad cotidiana (Beleño, 2014), elementos relevantes frente a los casos de readaptación o desvinculación laboral ante los que necesariamente se deben enfrentar las servidoras y los servidores públicos.

Al respecto, es clave mencionar el concepto de *calidad de vida partiendo de la concepción de la integralidad existente entre el individuo y su entorno extra e intralaboral*, lo que implica considerar aspectos como los siguientes:

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 150 de 167

La OMS (1995) enfatiza en la percepción que el individuo posee sobre el entorno en el que transcurre su existencia y en el que trabaja, en el marco de su cultura, valores y normas y la relación que éstas guardan con sus expectativas individuales. El entorno es por tanto un concepto extendido que incluye el componente ambiental, la familia y otros grupos sociales, así como las condiciones de empleo y de trabajo.

La integración de los conceptos de calidad de vida y de ambientes de trabajo saludables, ha permitido a los directivos de las organizaciones visualizar con más claridad los beneficios de las acciones que propenden por el bienestar, porque tienden a disminuir los índices de rotación, ausentismo y accidentalidad y se alcanzan mejores resultados al contar con trabajadores motivados y con mayor grado de realización personal y profesional. Esta visión permite superar la clásica aproximación a los factores psicosociales desde un enfoque de “riesgo” y privilegia una visión positiva de prevención e intervención. (Ministerio de Trabajo, 2015, p. 15, 16).

De acuerdo con lo anterior, las intervenciones pueden tener dos enfoques:

(...) a) el control de los factores de riesgo y b) el fortalecimiento de los factores protectores. Sin embargo, es también viable hacer intervención en los individuos a través del desarrollo de formas de afrontamiento que contribuyen a transformar las percepciones y las reacciones frente a las condiciones psicosociales.

La intervención psicosocial puede realizarse a través de acciones focalizadas en los núcleos problemáticos más importantes o en las condiciones protectoras en diferentes frentes y cuyo resultado es el producto de la sinergia de acciones, y no de acciones aisladas.

Una de las más importantes tendencias en la intervención psicosocial está enmarcada en los desarrollos de la psicología positiva, que centra el cuidado de la salud de las personas y de la misma organización a través del impulso de las fortalezas de cada uno, marco en el cual la salud psicosocial se convierte en un valor organizacional.

La psicología positiva tiene un abordaje holístico que concibe la integralidad entre el trabajador y la organización. Bajo esta perspectiva se impulsan conductas organizacionales positivas como el compromiso de los colaboradores, el sentimiento de motivación y la capacidad para realizar una actividad que resulta desafiante, la felicidad en el trabajo, el optimismo y la conciliación trabajo/vida privada entre otras.

(Ministerio de Trabajo, 2015, p. 15 al 17)

Eje 2 – Salud Mental:

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde éstos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. (Función Pública, Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, 2023, p. 29).

La adopción de hábitos de vida saludable es una de las claves para abrirse a la posibilidad de nuevos estilos de vida, donde la práctica de nuevas oportunidades de actividad física o de un acompañamiento psicológico profesional, ayuden a depurar lo que sería el primero de los componentes de este eje, el de una higiene mental o psicológica.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 151 de 167

Por ello, dado que este componente se centra en las condiciones mentales y psicológicas del servidor(a), resulta indispensable hacerlos conscientes de sus propias actitudes y aptitudes, para así promover una armonía con su entorno sociocultural, no solo a través de la implementación de estrategias de acompañamiento sino, desarrollando una comprensión más específica de lo que representa su bienestar a nivel social y cultural. Entendiendo su puesta en marcha como una cualidad a fomentarse, en la búsqueda de unos hábitos mentales o psicológicos más integrales.

Por último, cabe señalar que en cuanto al componente de prevención de nuevos riesgos a la salud, una buena disposición, una actitud más abierta a todo aquello que signifique un cambio beneficioso en cuanto a la salud de las servidoras y los servidores públicos, así como el entender que los hábitos están igualmente orientados hacia la consecución de mejores modelos de acción, terminará por hacer más evidente la importancia de la posición tomada por el servidor(a) público al atravesar un proceso de desvinculación.

Eje 4 – Transformación Digital:

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la “Cuarta revolución industrial” a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. (Función Pública, Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, 2023, p. 33).

El primero de los componentes del eje creación de cultura digital para el bienestar, supone uno de los anclajes más fuertes que pueden apoyar al programa de desvinculación asistida, debido a que se relaciona directamente con la creación de una cultura digital, donde la implementación de estrategias transversales permita la utilización de más canales de comunicación, así como de un mejor desenvolvimiento, en las competencias de uso de las herramientas digitales que pueden irse fortaleciendo para, preparar al servidor(a) público(a) para las dinámicas de un retiro o de una reubicación laboral.

El segundo componente de este eje tiene una alta relación con el programa de desvinculación asistida; La analítica de datos para el bienestar juega un papel primordial, debido a que hace énfasis en la preparación de las servidoras y los servidores públicos en cuanto al uso de herramientas como *big data* para la toma de decisiones. Así como “para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones”. (Función Pública, Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, 2023, p.33-34).

La inmersión en la cultura digital y la actualización de los sistemas de información en general, preparan paulatinamente a la servidora y al servidor público para enfrentarse no solo a un mercado laboral muy competitivo como es el actual, sino que lo puede ayudar a la toma de decisiones en materia de bienestar; hacia una posible transición a otro tipo de empleo o incluso llevarle a adaptarse a los cambios propios del retiro por diferentes causales.

Eje 5 – Identidad y vocación por el servicio público:

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 152 de 167

labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. (Función Pública, Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, 2023, p. 34).

Este eje permite encontrar un punto en común entre el servidor y la entidad, donde exista un beneficio mutuo, que retroalimente las causas de ambos hacia un mismo fin que sería el del servicio, y al mismo tiempo, mejore la confianza de los grupos de interés, en aspectos tales como la percepción que se tiene de la labor del servidor público y de la importancia de su papel dentro de la sociedad.

FASES DE ESTRUCTURACION DEL PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA

Bajo este marco general, se definen las fases para la estructuración del programa de desvinculación asistida, estableciendo los tiempos de ejecución de cada fase, acorde a la situación específica y necesidad de cada entidad, de la siguiente manera:

Fase I: Diagnóstico

Corresponde a un análisis situacional que permite establecer los objetivos y alcance del programa. Se identifican los grupos poblacionales, las causales que generarían la desvinculación de la entidad, para finalmente definir el esquema completo del programa con un enfoque diferencial en cuanto a las estrategias aplicables a las distintas causales de retiro.

Para el desarrollo de esta fase se requiere contar con información básica general de la planta de cargos y su despliegue hacia información contenida en la caracterización de las servidoras y los servidores públicos que prestan sus servicios en cada entidad, de manera tal que sea posible establecer el grupo objetivo del programa y las acciones específicas para cada causal identificada.

Como información clave para la estructuración de este esquema de caracterización se tienen en cuenta algunas variables fundamentales como son las siguientes:

- ✓ **Demográficas:** se identifica tipo y número de documento, edad, género, nivel de educación, régimen de afiliación al Sistema general de bienestar social, estado y tamaño del ciclo familiar, etnia, vulnerabilidad.
- ✓ **Intrínsecas:** se identifican actividades o valores comunes asociados a preferencias individuales o estilos de vida que permiten identificar características para diferenciarlos. (Función Pública, *Guía de caracterización de ciudadanía y grupos de valor*, 2022, p.19) .

Las anteriores variables tienen elementos apropiados para desarrollar información útil y complementaria al formato de caracterización que se propone más adelante.

Dentro de las variables demográficas e intrínsecas en las ilustraciones 3 y 4 se desagregan elementos para su desarrollo:

Ilustración 3. Variable demográfica

DEMOGRÁFICAS			
			
Tipo y número de documento	Edad (fecha de nacimiento)	Sexo	Género (orientación sexual e identidad de género)
			
Ingresos	Ocupación/actividad económica	Estrato socioeconómico	Régimen de afiliación al Sistema General de Seguridad Social
			
Puntaje del Sisbén	Estado del ciclo familiar	Tamaño/ composición grupo familiar	Nivel de educación o escolaridad
			
Lenguas o idiomas	Vulnerabilidad		

Ilustración 4. Variables intrínsecas



Tomando como referencia las anteriores variables y algunos elementos para su desarrollo, se propone una herramienta de aplicación que se ubica en el Anexo 1 del presente documento denominado Formato para la caracterización de los empleos y sus servidoras y servidores, busca que los responsables de talento humano, o quienes hagan sus veces en las entidades públicas, cuenten con una herramienta para adelantar la caracterización de los empleos que conforman la planta de personal y escoger la información correspondiente a las servidoras y los servidores públicos que se encuentran vinculados, detallando sus características demográficas, ámbito personal y familiar que permita contar con información consolidada del estado actual del talento humano en cada entidad, datos que se constituyen en un insumo clave para la estructuración de los diferentes planes y programas para la gestión estratégica del talento humano, no solamente en relación con la desvinculación asistida, sino también para otros que se requieren en la planeación y ejecución de los programas de bienestar en cada entidad.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 155 de 167

El formato propuesto requiere de información básica sobre la planta de empleos con sus códigos y grados, aspectos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales de cada entidad y con mayor detalle en las fichas de cada empleo; de igual forma, es necesario tener claridad sobre las servidoras y los servidores públicos vinculados a la entidad, basados en los actos administrativos de nombramiento y otros datos que puedan consultarse en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), o bien complementando soportes a través de la carpeta laboral de cada persona.

De otro lado, por la necesidad de establecer datos relacionados con el entorno familiar y otros de carácter personal sobre medios de transporte utilizados, (deportes, aficiones o pasatiempos), se propone aplicar una encuesta estructurada que puede consultar en el Anexo 2 Encuesta complementaria caracterización servidoras y servidores públicos, la cual podrá ser adaptada a las necesidades de cada entidad e incluir las preguntas que se consideren pertinentes para el análisis de otras variables que permitirán establecer la caracterización de las servidoras y los servidores públicos que prestan sus servicios con el mayor nivel de detalle posible.

Una vez se cuente con la información recolectada en la encuesta se procederá a incluirla en el Anexo 1 Formato para la caracterización de los empleos y sus servidoras y servidores adjunto al presente documento, lo que permitirá consolidar la caracterización y definir la población objetivo para las estrategias y acciones correspondientes, de acuerdo con las causales de retiro que se identifiquen.

Como información complementaria, será pertinente tener como insumo para el análisis situacional los resultados de la última evaluación de clima laboral que permita incorporar algunas variables que sean pertinentes para la fase de intervención. Así como, los resultados de la EDI y la EDIT que adelanta cada año el DANE en coordinación con Función Pública.

Fase II: Intervención

Una vez realizado el diagnóstico de las servidoras y los servidores públicos de la entidad que se encuentran en condiciones para desvinculación laboral, dependiendo de la causal identificada, se podrán implementar una o varias de las acciones que a continuación se detallan:

1. Sensibilización y preparación: Se busca que las servidoras y los servidores públicos cuenten con información precisa y fiable sobre el proceso de desvinculación, cuyos cambios van a generar resistencia y malestar que afectan el clima laboral. Por lo tanto, se hace necesario crear espacios institucionales que permitan dar a conocer el programa de desvinculación asistida, su objetivo, alcance y las estrategias propuestas que permitan orientar la respuesta frente al proceso que se adelanta, que conlleven al cambio mental, cultural y actitudinal en la entidad, mitigando el impacto negativo que pueda presentarse en los procesos y en la prestación del servicio.

Es pertinente considerar una serie de premisas a la hora de estructurar los mensajes y escenarios de comunicación, con el fin de alcanzar los resultados esperados tal y como se relacionan a continuación:

- ✓ **Preparación y respeto:** Se debe ser extremadamente cuidadosos y tener en cuenta el impacto que este tipo de noticia genera, así como también la posible reacción. Hay que demostrar empatía y humanidad.
- ✓ **No eludir responsabilidad:** Se requerirá la participación de directivos y jefes, no pretender delegar la responsabilidad de forma exclusiva al jefe de talento humano.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 156 de 167

- ✓ **Objetivos definidos:** Toda falta de definición genera incertidumbre. Hay cuestiones legales y económicas, (además de las condiciones emocionales) que deben coordinarse y desarrollarse en forma ordenada y respetuosa.
- ✓ **Adecuada información sobre el ritmo con que avancen los procesos de desvinculación:** Constituye un compromiso ético que evidencia el respeto de la administración hacia los servidores y una forma de minimizar los rumores que afectan el buen clima organizacional. (Díaz Penagos/Díaz Rosero, 2020, p.21, 22).

2. Entrenamiento y formación: El propósito es ofrecer herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos próximos a la desvinculación, desarrollar habilidades y fortalecer competencias y destrezas que les facilite la transición hacia nuevas oportunidades laborales. Crear nuevos espacios productivos mediante emprendimientos, orientándose hacia otros desarrollos personales posteriores al cierre de la vida laboral, esto para el caso de las personas que se pensionan.

Para este efecto, las entidades deben considerar capacitaciones y/o talleres que cubran las siguientes áreas:

- ✓ **Aspectos psico-emocionales:** Con el fin de reducir el impacto emocional que causa la pérdida del empleo en la servidora y el servidor público y su familia, por medio de la capacitación le permite darse cuenta de su autoestima y autoimagen, asimilar su nueva situación, aliviar el período de desempleo y generar cambios de actitud. (Ver Anexo 5: Resolución Ministerio del Trabajo, Resolución 2764 de 2022 “Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.”).
- ✓ **Recalificación:** Programas que buscan suministrar medios de orientación y formación profesional en términos de habilidades y destrezas, para lograr los retos que exige la reinserción laboral.
- ✓ **Reskilling:** Hace referencia al reciclaje profesional, es decir, a la capacitación de un profesional para otro puesto, a través de la dotación de nuevas habilidades y competencias. Este proceso suele llevarse a cabo cuando se necesita cubrir una vacante para la que no se encuentran candidatos.
- ✓ **Upskilling:** Hace referencia a la formación de un profesional en nuevas habilidades y competencias que le permiten crecer en su desempeño actual, mejorando su productividad en el propio puesto o facilitando la promoción interna en la entidad. A través de las acciones de *upskilling* los trabajadores mejoran su rendimiento.
- ✓ **Reconversión:** Procesos orientados a desarrollar nuevas competencias laborales que permitan a las personas desvinculadas, insertarse en el sector productivo o generar emprendimientos. (Función Pública, *Readaptación Laboral Lineamientos de Política y Guía de Ejecución* 2015, p.26)
- ✓ **Desarrollo de talleres sobre diferentes temáticas, como:**
 - a. Presentación personal y estilo.
 - b. Entrevistas de trabajo.
 - c. Desarrollo de nuevos negocios y familiares.
 - d. Emprendimiento individual.
 - e. Desarrollo personal.
 - f. Manejo del estrés.
 - g. Comunicación efectiva, entre otros. (Función Pública, *Readaptación Laboral Lineamientos de Política y Guía de Ejecución* 2015, p.26, 27)
 - h. Capacitación dirigida a las y los servidores públicos en provisionalidad - Concursos abiertos de méritos.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 157 de 167

Dependiendo de las necesidades de cada entidad y atendiendo los resultados del diagnóstico desarrollado para definir los contenidos de las capacitaciones y/o talleres que se vayan a implementar, se recomienda articularse con la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, integrada por la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA]; las agencias públicas constituidas por entidades territoriales; las agencias privadas de gestión y colocación de empleo, dentro de las cuales están las cajas de compensación familiar, y las bolsas de empleo de instituciones de educación superior, que cumplan los requisitos de operación y desempeño. De igual forma, para posibles apoyos en materia de emprendimiento, se pueden consultar los cursos y buenas prácticas de las Cámaras de Comercio.

Igualmente, se recomienda que este acompañamiento colectivo e individual sea ejecutado con las servidoras y los servidores públicos por áreas a través de un convenio entre la entidad pública y la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, para profundizar en la situación particular con la aplicación de pruebas de intereses, gustos, recursos personales, familiares, de la entidad, del sector que permita el desarrollo de proyectos productivos basados en los propósitos de vida.

3. Preparación para reubicarse laboralmente: Establecer y revisar contenidos clave a través de las plataformas autorizadas por el Servicio Público de Empleo con ofertas laborales de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, integrada por la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA; las Agencias Públicas constituidas por entidades territoriales; las Agencias Privadas de Gestión y Colocación de Empleo, dentro de las cuales están las Cajas Compensación Familiar, y las Bolsas de Empleo de instituciones de educación superior. Como referencia se citan algunos ejemplos:

- ✓ A través del portal de la Agencia Pública de Empleo del SENA, se encuentran convocatorias a nivel nacional, así como ofertas de empleo en el exterior, cápsulas informativas para buscadores de empleo muy útiles que ayudan a mejorar el *marketing* personal, enseñando cómo se debe hacer la búsqueda, postularse y hacer un debido seguimiento a la hoja de vida.
- ✓ En esta misma línea, por medio del Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE administrado por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público Empleo, se podrán encontrar distintas ofertas laborales con el apoyo y asesoría de las agencias de gestión y colocación de empleo de las cajas de compensación familiar.
- ✓ Así mismo, en la página oficial de la Secretaria Distrital de Desarrollo Económico, se pueden encontrar rutas como las del Distrito Capital, donde por medio del programa Bogotá Trabaja, es posible postularse a los programas que ofrecen la Agencia Distrital de Empleo, Pago por resultados y Empleo incluyente.
- ✓ Finalmente, para aquellas personas que como consecuencia de los resultados obtenidos de los concursos abiertos de méritos, son retirados del servicio, o bien por disminución en los contratos de prestación de servicios debido a los procesos de formalización del empleo, con el fin de orientar la búsqueda de nuevas posibilidades en el mercado laboral, siendo una opción el que quiera continuar en el sector público puede ingresar a la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil (www.cnsc.gov.co), donde podrán encontrar los distintos procesos de selección que se encuentran en curso para el ingreso al sector público.

4. Preparación para la pensión: Determinar las acciones de apoyo y acompañamiento a las personas identificadas que han adquirido su derecho a la pensión, para que puedan llevar a cabo una transición adecuada al desvincularse del servicio público y puedan avanzar hacia otras actividades productivas o bien avanzar en proyectos personales que respondan a sus intereses y habilidades, para lo cual en la fase IV se ubican entidades que cuentan con ofertas específicas bajo este enfoque que podrán involucrarse como parte de las estrategias del programa para este grupo de personas que van a disfrutar de su jubilación.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 158 de 167

Es importante, desde las áreas de talento humano, brindar el acompañamiento jurídico a las y los servidores públicos que requieren correcciones en su historia laboral, tiempos de trámite y reconocimiento de pensión con Colpensiones o fondos privados.

Igualmente, se deben generar acciones de apoyo y acompañamiento a las y los servidores públicos que deciden acogerse a la edad de retiro forzoso (70 años).

5. Preparación económica: Determinar procesos de capacitación sobre educación financiera que permitan a los involucrados concientizarse sobre su situación económica actual y las acciones que deberán incorporar para contar con algunos alivios a futuro, mediante el ahorro, salvaguarda de saldos en cesantías, saneamiento de deudas, priorizando cubrir aquellas que tengan que ver con vivienda y educación, así como otras que puedan llegar a afectar la estabilidad económica.

6. Transferencia de conocimientos: Desarrollar estrategias que permitan la transferencia de conocimientos y saberes de las y los servidores públicos que se retiran de la entidad, para evitar o mitigar la fuga de capital intelectual, garantizar la gestión efectiva del conocimiento y fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje (Ver Anexo 3: Inventario de conocimiento explícito (Mapa de conocimiento explícito) y Anexo 4: Inventario de conocimiento tácito (Mapa de conocimiento tácito).

Fase III: Seguimiento y evaluación

En esta fase, teniendo como referencia el objetivo y alcance del programa de desvinculación asistida se requerirá diseñar los indicadores que permitan evaluar el programa.

Para este efecto, se requerirá de una herramienta con enfoque sistémico para realizar el seguimiento y control, así como de la medición del impacto que se debe esperar, por lo que es clave contar con un tablero de control de indicadores que debe diseñarse en la fase de la planeación. Ejemplo:

Tipo de Indicador/ Acciones Seguimiento	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
Indicador de resultado	% Avance en la desvinculación asistida	Mide la capacidad de la entidad pública de preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral al talento humano próximo a desvincularse	Número de personas que aplicaron para el programa de desvinculación. Número de personas identificadas para el retiro del servicio
Indicador de producto	% Retención del conocimiento generado por el talento humano	Mide la capacidad de la entidad pública para generar mecanismos adecuados de gestión y transmisión del conocimiento.	Número de personas identificadas para el retiro del servicio que diligencian mapa de conocimiento implícito y explícito

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 159 de 167

Dado su alcance, es pertinente así mismo examinar cada experiencia para determinar cómo y en qué mejorar, para lo cual se puede incorporar una **entrevista de salida**, con el fin de recoger la experiencia del servidor(a) en la que se podrán medir diferentes percepciones durante el tiempo que desempeñó su labor en la entidad y su visión personal sobre las iniciativas y estrategias aplicadas en el programa, de manera tal que puedan cruzarse las variables inicialmente determinadas para la intervención y la percepción de las personas que se beneficiaron del programa.

De este modo, aplicando un análisis desde la perspectiva institucional, mediante la aplicación de indicadores para el programa, más la percepción de las servidoras y los servidores públicos que fueron objeto de las acciones del programa, será posible contar con una evaluación integral.

Fase IV: Articulación de alianzas

En esta fase, dependiendo de las causales de retiro y la capacidad institucional, será viable coordinar acciones para articular actividades con los servicios que prestan las Cajas de Compensación Familiar, Agencias de Empleo, Cámaras de Comercio e Instituciones de formación y capacitación. Es clave indicar que la articulación de la oferta de servicios, programas y otros esquemas que permitirán diseñar el programa de desvinculación asistida, dependerá del diagnóstico realizado, basado en los lineamientos definidos en la Fase II.

A continuación, se detallan las opciones de alianzas para la articulación de las acciones al programa de desvinculación asistida, por diferentes categorías, las cuales podrán involucrarse en el despliegue del mismo en cada entidad, atendiendo las causales identificadas y la caracterización de la población objetivo.

Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones

Esta entidad hace parte del Sistema General de Pensiones y a la fecha, administra el régimen de prima media con prestación definida y el Sistema de Ahorro de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS).

Inició su gestión a partir del 1 de octubre de 2014 y a partir de la vigencia de la Ley 2381 de 2024 será la administradora del componente de prima media y las demás actividades necesarias para el cumplimiento del nuevo Sistema de Protección Social Integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común.

De igual manera, la entidad cuenta con servicios de valor agregado para todos los colombianos y colombianas que incluye programas de educación, los cuáles buscan ofrecer herramientas pedagógicas relacionadas con educación financiera dando cumplimiento a lo requerido por la Superintendencia Financiera de Colombia.

En cuanto a tácticas distribuidas en los segmentos poblacionales, están:

Adultos. Aquí se encuentra información relacionada principalmente con el sistema pensional, alternativas para lograr una vejez tranquila y la importancia de revisar la historia laboral. Una de las herramientas es la cartilla dirigida a personas que cotizan de manera independiente o por cuenta propia, personas que al dejar de laborar a través de un empleador como el Estado pueden continuar aportando para pensión.

Prepensionados. Este grupo de ciudadanos para quienes se han desarrollado varias herramientas encuentran una sección en la *web* que permite descargar los boletines del prepensionado donde recibe información relacionada con los trámites, su importancia, la seguridad de sus datos y otros temas más.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 160 de 167

Pensionados. En cuanto a educación financiera para este grupo, también se encuentran *tips* para darle un buen manejo al dinero, además de información que puede ayudar a evitar riesgos con la mesada pensional como los falsos prestamistas y personas inescrupulosas que ofrecen beneficios diferentes a los que ofrece una mesada pensional.

Cajas de Compensación Familiar. Las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del Estado por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar. Dentro de la estructura actual en el país se cuenta con 42 Cajas de Compensación Familiar distribuidas en diferentes regiones. Estas entidades cuentan con un portafolio general de servicios en diferentes campos orientados al bienestar de sus afiliados.

Mecanismo de Protección al Cesante. Cajas de Compensación Familiar

La Ley 2225 de 20228, estableció nuevos apoyos para el cesante, para los cuidadores y madres o padres cabeza de familia en el marco de la prestación social del Subsidio Familiar y fortaleció el Sistema Nacional de Empleo para generar una mayor funcionalidad y eficiencia en su servicio, atendiendo las necesidades de la población para acceder al empleo.

En ese sentido, las servidoras y los servidores públicos en caso de quedar desempleados que realicen aportes a las Cajas de Compensación Familiar, por lo menos por un año continuo o discontinuo en los últimos tres (3) años si se es dependiente, accederán al Mecanismos de Protección Social(MPC) sin importar la forma de su vinculación, y de conformidad con lo establecido por la reglamentación que determine el Gobierno Nacional.

Los beneficios económicos a los que tendrán derecho todas las servidoras y todos los servidores públicos que aportaron a las Cajas de Compensación Familiar de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 de la mencionada ley, serán:

1. “Pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones sobre un (1) SMMLV,
2. Una transferencia económica por un valor de uno punto cinco (1.5) SMMLV, para aquellos cotizantes en categoría a y b del Sistema de Subsidio Familiar”.

Por lo tanto, quienes hayan quedado desempleados, podrán acceder a los beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante (MPC), de acuerdo con los requisitos establecidos por la Ley 1636 de 2013 (artículo 13).

Así mismo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 3 de la Ley 2225 de 2022 para el reconocimiento de los beneficios: *Las Cajas de Compensación Familiar deberán verificar, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la petición del cesante, si cumple o no con las condiciones de acceso a los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante – FOSFEC (...).*

La transferencia económica a la que se hace referencia en el literal b. del artículo 2 de la Ley 2225 de 2022, será entregada hasta por un período de cuatro (4) meses de manera decreciente, así:

1. 40% de 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes
2. 30% de 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes
3. 20% de 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes
4. 10% de 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 161 de 167

Por último, en el caso de requerir mayor información sobre este mecanismo se pueden consultar la Leyes 1636 de 2013 y 2225 de 2022.

Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo Plataformas autorizadas

En primer lugar, en Colombia se cuenta con una entidad del Gobierno nacional que corresponde a la Unidad del Servicio Público de Empleo, encargada de administrar el Servicio Público de Empleo y la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, la promoción de la prestación del servicio público de empleo, el diseño y operación del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo, entre otras funciones previstas en el Decreto 1072 de 2015, que compila los Decretos 2521 de 2013 y 1823 de 2020.

A través de la bolsa única de empleo se encuentra disponible el mecanismo de publicidad de las vacantes vigentes en el país y todos los servicios de gestión y colocación laboral que brindan los prestadores autorizados por la Unidad del Servicio Público de Empleo.

- ✓ **Prestadores públicos:** Este grupo está conformado por las Cajas de Compensación Familiar, los Entes Territoriales y el SENA.
- ✓ **Prestadores privados:** Hacen parte de él, las agencias privadas lucrativas y no lucrativas, y las bolsas de empleo. Igualmente, la Secretaría de Desarrollo Económico, se pueden encontrar rutas.

Formación para el trabajo: oferta cursos gratuitos, articulando la oferta del SENA enfocadas en desarrollo de habilidades blandas, técnicas y transversales, primordiales para el desarrollo en cualquier sector económico. Así mismo, en *Todos a la U* se facilita el acceso a formación gratuita en habilidades socioemocionales, bilingüismo y competencias del sector de tecnologías de la información.

Cámaras de Comercio. En Colombia las Cámaras de Comercio *como delegatarias legales de funciones públicas se constituyen en un modelo de colaboración público – privado a través de las cuales se realizan los fines constitucionales de promoción de la prosperidad general del empresariado, de la libertad de empresa como base del desarrollo nacional, de solidaridad y de participación en la vida económica nacional.*

Las Cámaras de Comercio, son personas jurídicas sin ánimo de lucro, de carácter corporativo y gremial, sujetas en la ejecución de todos sus actos de administración, gestión y contratación al derecho privado, las cuales tienen como fines defender y estimular los intereses generales del empresariado en Colombia, y llevar el registro mercantil, de las entidades sin ánimo de lucro y el registro único de proponentes delegados legalmente, sin que formen parte integrante de la administración pública ni al régimen legal aplicable a las entidades que forman parte de la misma.

En cumplimiento de sus funciones, actualmente las Cámaras de Comercio del país cuentan con los programas *Transforma-t para Crecer y Alístate*, dirigidos a micronegocios de la economía popular, con los que se busca fortalecer su capacidad para generar ingresos, esquema que puede ser articulado al programa de desvinculación dependiendo del grupo objetivo que se haya definido en el diagnóstico.

Instituciones para la Formación y Capacitación

En materia de formación y capacitación, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA a través del portal *Sofía Plus*, pone a disposición la siguiente oferta:

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 162 de 167

Carreras técnicas: Programas de hasta dos años de duración para cursar en un Centro de formación o a través de Internet. Ofrecen un título normal reconocido por el ICFES (auxiliar, técnico, tecnólogo, especialización tecnológica u operario).

Cursos cortos: Programas de formación complementaria de corta duración.

Formación virtual: Programas de formación complementaria de corta duración para cursar por medio de Internet.

A través del siguiente link: <https://portal.senasofiaplus.edu.co/index.php/> cronograma se mantiene actualizada la información sobre las convocatorias en la modalidad virtual que correspondería a las de mayor aplicación para ser incluidas en el programa de desvinculación.

En cuanto a la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, cuya misión es *Formar con alta calidad servidores públicos y ciudadanos éticos, empoderados, comprometidos con la construcción de paz en sus territorios y con la justicia social, económica y ambiental, generadores de conocimiento en el campo de la administración pública y capaces de consolidar ciudadanías e instituciones que transformen positivamente las realidades locales, nacionales y globales.*

La entidad a través del sistema SIRECEC12 pone a disposición la siguiente oferta académica:

- **La Escuela de Alto Gobierno:** Ofrece de manera presencial y virtual su amplia oferta académica a través de cursos, diplomados, seminarios, conferencias y capacitaciones. Los programas están dirigidos a los altos directivos del Estado colombiano en nivel territorial y nacional, y a los miembros de corporaciones públicas de elección popular.
- **El Departamento de Capacitación:** Pone a disposición de las entidades públicas y la ciudadanía en general su oferta de capacitación en educación informal que responde a los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, Plan Nacional de Formación y Capacitación y los Planes Institucionales de la ESAP.

Teniendo en cuenta la presencia de la ESAP en diferentes regiones del país, es posible acceder a sus servicios a través de las direcciones territoriales.

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta el análisis normativo y conceptual relacionado con la desvinculación asistida se puede concluir de forma general que:

- ✓ El programa de desvinculación asistida es fundamental para fortalecer una etapa crucial en el ciclo de vida laboral de las servidoras y los servidores públicos, ya que permite prepararlos, de acuerdo con su situación particular, tanto profesional como personal, frente a un evento crítico como es el retiro del servicio.
- ✓ Esencialmente el programa de desvinculación asistida conlleva un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación enfocado, por un lado, en las personas próximas a retirarse o ser transferidas, de manera tal que puedan contar con herramientas para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad, con un nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación, en el menor tiempo posible; y de otro, para facilitar la transición de las personas que han adquirido su derecho a la pensión para que avancen en proyectos personales que puedan superar sus expectativas una vez se retiran del servicio público.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 163 de 167

- ✓ Las estrategias que se implementen en el marco del programa de desvinculación asistida en cada entidad deben considerar acciones que mitiguen el impacto en el ambiente organizacional y que posibiliten la gestión del conocimiento, con el fin de garantizar un sostenimiento en la gestión institucional y no afectar la prestación de servicios a las ciudadanías.
- ✓ Es relevante que se involucren mecanismos de comunicación interna adecuados que permitan el retiro del servidor(a) y salvaguarden las relaciones entre éste(a) y la entidad, mitigando los impactos negativos que pueden derivar de la situación de retiro.

RECOMENDACIONES

De acuerdo con la ruta crítica propuesta (fases de implementación del programa), es importante considerar los siguientes aspectos:

- ✓ Para un adecuado diseño del programa es necesario que cada entidad analice y evalúe las condiciones de sus servidoras y servidores públicos, mediante la aplicación de la encuesta estructura propuesta (Ver Anexo 2), con el fin de contar con una caracterización detallada y conocer sus necesidades, lo que permitirá analizar las causales de retiro, dando un adecuado alcance a las estrategias y acciones.
- ✓ Es necesario involucrar análisis orientados a los ejes definidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, donde por ejemplo, para el eje 1 sobre *Equilibrio Psicosocial* plantea la revisión de factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral; de igual forma, el eje de *Salud Mental* plantea la prevención de nuevos riesgos a la salud, la buena disposición y actitud de las servidoras y los servidores involucrados en estos procesos que son esenciales para las intervenciones que se propongan.
- ✓ De forma paralela, para las intervenciones propias de la desvinculación de las servidoras y los servidores objeto del programa, es necesaria la definición de estrategias que permita la intervención del clima laboral y cultura organizacional, para lo cual es pertinente contar con los últimos resultados obtenidos en la evaluación de clima laboral aplicada por la entidad, de manera tal que se pueda obtener información adicional sobre el contexto interno y del desarrollo de los procesos.
- ✓ La gestión y transferencia del conocimiento es fundamental en el proceso de retiro de una servidora o un servidor público, porque esto supone registrar la experiencia y trabajo del talento humano durante la permanencia en la entidad, cuyo propósito es aprovechar y compartir las buenas prácticas y lecciones aprendidas. De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030, se considera que el aprendizaje individual le suma y agrega valor a los procesos institucionales. En este sentido, Función Pública – ESAP (2023), p.18, afirma que: *Una entidad pública con principios y atributos definidos hacia el aprendizaje organizacional y la transferencia del conocimiento generado en el proceso de producción de políticas, servicios y bienes públicos, se asume como una entidad que aprende*. Por ello, es importante definir estrategias por parte de las áreas de talento humano para la gestión y transferencia del conocimiento de las personas que se desvinculan del servicio público.
- ✓ Las entidades públicas deberán analizar la posibilidad de asignar un porcentaje del presupuesto dirigido al programa de bienestar, para la implementación de las estrategias y/o acciones del Programa de Desvinculación Asistida.

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 164 de 167

PLAN DE ACCION:

PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA				MES											
N O	EJE TEMATICO	TEMA	PRESUPUEST O	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Equilibrio psicosocial	Socialización Programa Desvinculación asistida	\$200.000												
2	Salud mental	Régimen de seguridad social en salud y pensión (Reforma Pensional)	\$200.000												
3	Diversidad e inclusión	Concurso de méritos	\$200.000												
4	Transformación digital	Plataforma SIMO 4.0	\$200.000												
5	Identidad y vocación por el servicio publico	El Empleo Público	\$200.000												
TOTAL			\$1.000.000												

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de seguridad y salud en el trabajo y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos. Para ello, se genera el informe de impacto de los planes y programas elaborados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia.

 ALCALDÍA DE VALLEDUPAR INDER	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 165 de 167

Este documento ha sido socializado con el Comité de MIPG y aprobado por intermedio de acto administrativo.

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO
1	31/01/2018	Revisión y Ajustes del documento
ELABORADO POR		REVISADO POR APROBADO POR
Yulieth Katherine Lea Mestre – Tesorera funciones Talento Humano		Roberto Tomas Baleta – Jefe de Control Interno Comité de MIPG Elmer Jiménez Silva – Director General
VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO
2	31/01/2019	Revisión y Ajustes del documento
ELABORADO POR		REVISADO POR APROBADO POR
Yulieth Katherine Lea Mestre – Tesorera funciones Talento Humano		Roberto Tomas Baleta – Jefe de Control Interno Comité de MIPG Elmer Jiménez Silva – Director General
VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO
3	31/01/2020	Revisión y Ajustes del documento
ELABORADO POR		REVISADO POR APROBADO POR
Mayra González Daza – Planeación - Talento Humano		Roberto Tomas Baleta – Jefe de Control Interno Comité de MIPG Jailer Pérez García – Director General
VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO
4	25/01/2021	Revisión y Ajustes del documento
ELABORADO POR		REVISADO POR APROBADO POR
Mayra González Daza – Planeación – Talento Humano		Roberto Tomas Baleta – Jefe de Control Interno Comité de MIPG Jailer Pérez García – Director General
VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO
5	25/01/2021	Revisión y Ajustes del documento
ELABORADO POR		REVISADO POR APROBADO POR
Mayra González Daza – Talento Humano		Roberto Tomas Baleta – Jefe de Control Interno, Juan Manuel Arzuaga Almenares – Jefe Administrativo y Financiero Comité de MIPG Jailer Pérez García – Director General
VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO
6	27/01/2023	Revisión y Ajustes del documento
ELABORADO POR		REVISADO POR APROBADO POR
Mayra González Daza – Talento Humano		Juan Manuel Arzuaga Almenares – Jefe Administrativo y Financiero Comité de MIPG Niwver Daza Gamez Director General
VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO
7	23/01/2024	Revisión y Ajustes del documento
ELABORADO POR		REVISADO POR APROBADO POR
Mayra González Daza – P. U. Talento Humano		Héctor Enrique Cuadro Felizola – Jefe Oficina de Planeación Comité de MIPG Alinson González Director General

	INSTITUTO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA INDER VALLEDUPAR PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-01
		Fecha: 23/01/2026
		Versión: 9.0
		Página 166 de 167

VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO	
8	31/01/2025	Revisión y Ajustes del documento	
ELABORADO POR		REVISADO POR	APROBADO POR
Mayra González Daza – P. U. Talento Humano		Héctor Enrique Cuadro Felizola – Jefe Oficina de Planeación	Comité de MIPG Alinson González Director General
VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO	
9	31/01/2026	Revisión y Ajustes del documento	
ELABORADO POR		REVISADO POR	APROBADO POR
Mayra Alexandra González Daza – P. U. Talento Humano		Héctor Enrique Cuadro Felizola – Jefe Oficina de Planeación	Comité de MIPG Alinson González Director General

