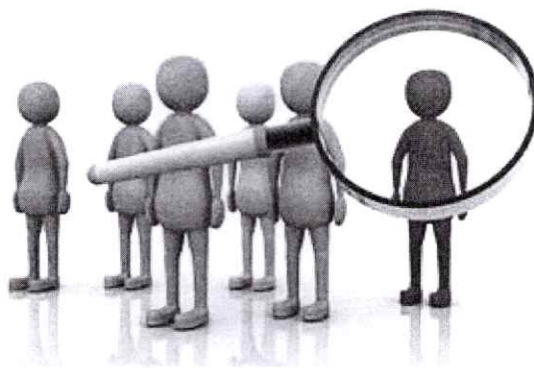


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Vigencia 2024

Daniel Alberto Parrado Díaz
Director

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	2
ÍNDICE DE GRÁFICAS	2
INTRODUCCIÓN.....	3
ALCANCE	3
OBJETIVO GENERAL.....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
MARCO NORMATIVO.....	4
Tabla Marco normativo.....	4
MARCO TEORICO.....	6
ORGANIZACIÓN DEL INSTITUTO DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE FUSAGASUGA (IDERF).....	7
ACTO JURÍDICO DE CONSTITUCIÓN	7
NATURALEZA JURÍDICA.....	7
OBJETO SOCIAL.....	7
MISIÓN.....	8
VISIÓN.....	8
CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	8
MAPA DE PROCESOS.....	9
ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	10
ORGANIGRAMA.....	11
INFORMACIÓN DE LAS DEPENDENCIAS	11
PLANTA DE PERSONAL.....	12
9. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.....	13
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	13
PLAN DE CAPACITACIONES	14
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	14
PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	14
PLAN DE FORMALIZACIÓN LABORAL.....	14

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Marco normativo	4
Tabla 2 Planta de personal.....	12
Tabla 3 Distribución de planta por nivel jerárquico.....	12

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Mapa de procesos.....	10
Gráfica 2 Organigrama	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 3 Distribución de planta por nivel jerárquico	13
Gráfica 4 Carácter del empleo	13

INTRODUCCIÓN

El proceso de planeación estratégica tiene como objetivo principal determinar la ruta de acción, para la ejecución de planes, programas y proyectos de las entidades en el mediano y largo plazo, entendido esto como la secuencia de acciones a ejecutar, los lapsos de tiempo, y los recursos que serán necesarios para su ejecución.

El Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF, con el propósito de dar cumplimiento a la normatividad vigente, especialmente al artículo 15 de la Ley 909 de 2004, que define las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, y delega en ellas la responsabilidad de elaborar el plan estratégico de recursos humanos, y propendiendo por un desarrollo integral del empleado público, formuló el Plan Estratégico de Talento Humano, como una herramienta que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, de acuerdo a las características de la entidad, esto dentro de lo contemplado en el marco de la política de integridad establecida en la Dimensión de talento humano, en el modelo integrado de planeación y gestión, (MIPG).

La Gestión del Talento Humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal, y contempla las políticas e instrumentos necesarios para realizar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), sin olvidar resaltar la importancia de la labor de los servidores y de igual forma propendiendo por su bienestar.

Es necesario precisar que sobre el líder de talento humano de las entidades recae la responsabilidad de liderar los procesos que permitan la generación de valor público, articuladamente con el direccionamiento estratégico de la entidad, cuyo resultado impactará positivamente la productividad del sector público, y el bienestar y satisfacción de los servidores, lo cual a su vez se verá reflejado en atención con calidad, oportuna, y eficaz al ciudadano.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Deportivo y recreativo de Fusagasugá IDERF, inicia con el análisis de la estructura y la planta y la identificación de las necesidades de personal, capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo de los servidores públicos vinculados en carrera administrativa, nombramientos provisionales, empleos de libre nombramiento y remoción, empleos por periodo y aquellos servidores vinculados en la modalidad de contratación por prestación de servicios, de acuerdo con la normatividad establecida para el empleo público y el talento humano, terminando con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

OBJETIVO GENERAL

Planear, ejecutar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias

establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los trabajadores de IDERF, dentro del marco de los lineamientos establecidos en la Dimensión talento humano del Modelo integrado de planeación y gestión, (MIPG), de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias, y habilidades de los funcionarios, en aras de la creación de valor público, y el mejoramiento de calidad de vida de los servidores de la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de la planta de personal, que permita Mantener la planta de personal óptima que requiera la Entidad, para el cumplimiento de su misión y la continuidad en la prestación del servicio.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por cumplir con los requisitos para obtener la pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

MARCO NORMATIVO

Tabla Marco normativo

MARCO NORMATIVO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
PLAN	CONTENIDO DEL PLAN	NORMATIVIDAD
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Compila los planes y programas, relacionados con el talento humano relacionados en la Ley 909 de 2004.	Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones." Artículos 14, 15 y 17.
		Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
		Decreto 612 de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
		Modelo Integrado de planeación y gestión. (MIPG).
		Guía de gestión estratégica del talento humano - DAFP

<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	<p>Reune los lineamientos establecidos por el Gobierno nacional a través del DAFP, y la normatividad del empleo público, para la provisión de los cargos que se encuentran en vacancia definitiva</p>	<p>Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones." Artículos 14, 15 y 17.</p> <p>Decreto 612 de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.</p>
<p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</p>	<p>Establece a partir del análisis de la estructura de la entidad y su planta de personal la cantidad de empleos necesarios, para atender las necesidades de personal.</p>	<p>Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones." Artículos 14, 15 y 17.</p> <p>Decreto 612 de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.</p>
<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	<p>Establece el plan de bienestar e incentivos para los funcionarios de la planta de personal del IDERF.</p>	<p>Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones." Artículo 36</p> <p>Decreto 1567 de 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado."</p> <p>Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."</p>

<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Establece el plan institucional de capacitación para los servidores de la entidad, con el propósito de contribuir al desarrollo integral de los funcionarios, a través del fortalecimiento de su competencias, habilidades y conocimiento.</p>	<p>Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones." Artículos 14, 15 y 17.</p> <p>Decreto 1567 de 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado."</p> <p>Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."</p>
<p>PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>Establece la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a las directrices impartidas por el ministerio de trabajo, con el propósito de controlar y mejorar los riesgos en el medio ambiente laboral, con el fin de prevenir la ocurrencia de enfermedades profesionales y accidentes laborales.</p>	<p>Ley 1562 de 2012, "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional."</p> <p>Decreto 1072 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo."</p> <p>Resolución 312 de 2019, "Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST."</p> <p>Resolución 2013 de 1986, "Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (actualmente Comité Paritario de Salud Ocupacional)."</p> <p>Resolución 652 y 1356 de 2012, "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones."</p> <p>Resolución 1401 de 2007, "por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo."</p> <p>Resolución 2346 de 2007, "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historis clínicas ocupacionales".</p>

MARCO TEORICO

El plan estratégico de talento humano se desarrolla dentro de los lineamientos establecidos en el modelo integrado de planeación y gestión, MIPG, que concibe el talento humano como el eje principal en las instituciones, y factor de éxito en la gestión pública.

"MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la

misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.”¹

La dimensión de talento humano, ofrece a las entidades instrumentos para realizar una gestión adecuada del talento humano, durante todo el ciclo de vida de los servidores públicos, partiendo de las necesidades de la entidad, y la normatividad vigente, de igual forma garantiza el derecho fundamental al dialogo social y la concertación, el principio de mérito en la provisión de empleos, el desarrollo de habilidades, y competencias, la prestación adecuada del servicio, y programas de bienestar e incentivos.

Dentro de la dimensión se establecen las políticas de gestión estratégica del talento humano y la política de integridad, con el propósito de que las entidades cuenten con talento humano comprometido, idóneo y transparente, y controlar los actos de corrupción que puedan presentarse dentro de la entidad.

ORGANIZACIÓN DEL INSTITUTO DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE FUSAGASUGA (IDERF).

ACTO JURÍDICO DE CONSTITUCIÓN

El Instituto deportivo y recreativo de Fusagasugá IDERF, fue creado mediante Acuerdo Municipal No.39 del 28 de abril de 1995, “Por el cual se crea el INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE, LA EDUCACION EXTRAESCOLAR Y LA EDUCACIÓN FISICA, y se incorpora la actual junta municipal de deportes de Fusagasugá, y se dictan otras disposiciones.

NATURALEZA JURÍDICA

El IDERF, se crea como un establecimiento público, del orden Municipal, con autonomía administrativa, personería jurídica y patrimonio independiente integral del sistema nacional del deporte y sujeto al plan nacional del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, la educación extraescolar y la educación física.

OBJETO SOCIAL

El objeto se encuentra establecido en el artículo No. 3 del acuerdo 039 de 1995,

“El objeto del Instituto será generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en procesos de iniciación, formación, fomento y práctica del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre, la educación extraescolar y la educación física como contribución al desarrollo integral del individuo para el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del Municipio de Fusagasugá”.

¹ Manual operativo del Modelo Integrado de planeación y gestión, consejo para la gestión y desempeño institucional, versión 3 diciembre de 2019. Pág. 17

MISIÓN

Abordamos la misión como instrumento que refleja la razón de ser de la Entidad, en ella se encuentran sintetizados los propósitos estratégicos y los valores esenciales.

Dentro de la misión establecida en cada entidad es muy importante determinar que esta debe reflejar si la gestión que realiza la entidad, guarda correspondencia con el propósito de la misma, esto con el propósito de poder potencializar la capacidad de respuesta ante las oportunidades que se generen del entorno, para de esta manera orientar sus estrategias en forma clara, hacia parámetros de eficiencia, eficacia y productividad en la administración de los recursos de la organización.

El Instituto Deportivo y recreativo de Fusagasugá tiene definida la siguiente misión:

Fomentar y Promover la práctica del deporte, la recreación y la actividad física ofertando programas y servicios que contribuyan a la formación integral, aprovechamiento del tiempo libre y la adquisición de hábitos y estilos de vida saludable, como elementos integradores y facilitadores del mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad fusagasugueña.

VISIÓN

La visión es la proyección de la institución, a corto, mediano o largo plazo, y permite establecer su direccionamiento y proyección estratégica, debe ser construida por la Alta dirección de la entidad, de manera participativa, debe ser clara, amplia, positiva, coherente, y establecer un horizonte en tiempo, a diferencia de la misión puede ser ajustada, de acuerdo a las exigencias y dinámicas del servicio, los condicionantes sociales y las condiciones del mercado.

El IDERF, tiene definida la siguiente visión:

Para el 2024 el Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá será líder en el desarrollo y oferta de innovadores programas deportivos, recreativos y de actividad física como instrumentos de transformación social siendo reconocido como una entidad con alto compromiso social basado en la equidad, la inclusión y la transparencia al servicio de la comunidad fusagasugueña.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El IDERF, adopta mediante resolución 155 de diciembre de 2018, el código de integridad Nacional elaborado por el Departamento administrativo de la función pública a través del cual se contemplan los siguientes aspectos:

- “Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.

- Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.
- Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.”²

Los empleados públicos del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF, enmarcan su actuar y labor diaria en los valores definidos en el Código de Integridad, alineados con los definidos por la Función Pública, y se enmarcan en la generación de un valor público de alta calidad, los cuales se presentan a continuación:

Honestidad: Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: 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: Ser consciente de la importancia del rol como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con que se relaciona en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar el bienestar.

Diligencia: Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para optimizar el uso de los recursos del Estado.

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

Eficacia: Alcanzar las metas establecidas en la entidad.

Eficiencia: Lograr las metas con la menor cantidad de recursos.

Igualdad: Garantizar un trato igual y no discriminatorio de las personas por parte de los poderes públicos (principio de igualdad) y a la vez como derecho particular de cada individuo que debe ser protegido (el derecho fundamental a la igualdad).

MAPA DE PROCESOS

Los procesos establecidos en una Entidad, deben estar enfocados de acuerdo con los objetivos que debe cumplir la misma, en cuanto a la disminución de necesidades y calidad en la prestación de servicios a la comunidad.

² Manual operativo del Modelo Integrado de planeación y gestión, consejo para la gestión y desempeño institucional, versión 3 diciembre de 2019. Pág. 26

Los procesos según su propósito se clasifican en los siguientes tipos:

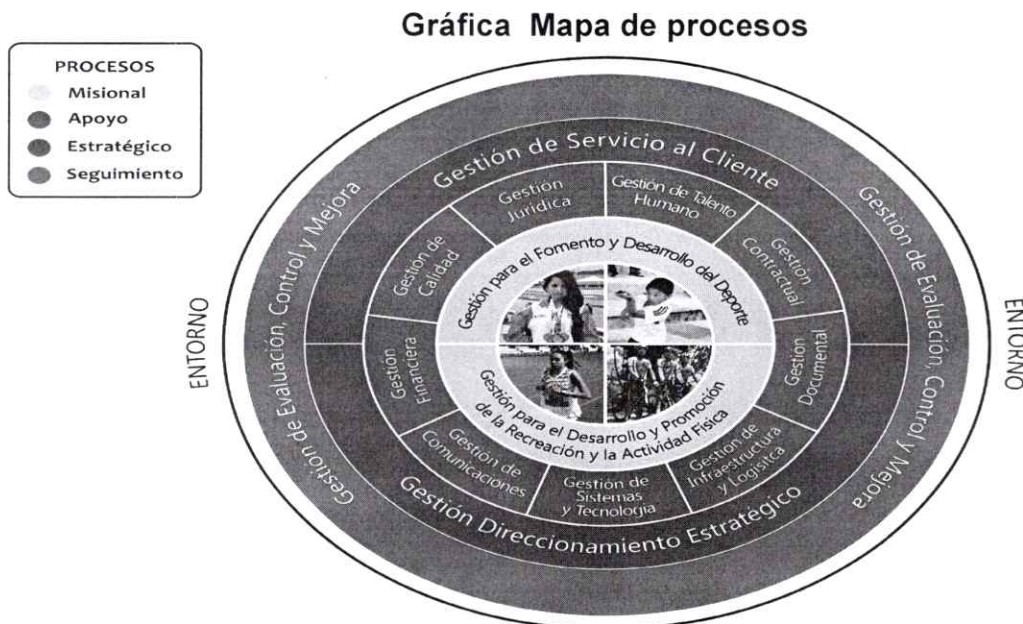
Procesos Estratégicos: Son aquellos a través de los cuales una organización pública, gerencia el diseño y desarrollo de los demás procesos, los cuales derivan en planes estratégicos de acuerdo con la naturaleza jurídica de la entidad, y los demás que se definan de acuerdo con sus funciones.

Procesos Misionales: Conjunto de procesos y actividades relevantes de la entidad pública que están directamente relacionadas con su función, misión institucional y la obtención de los resultados, productos o servicios necesarios a sus grupos de interés y que, al actuar de manera interdependiente, determinan la forma más económica, eficiente y eficaz para lograrlo.

Procesos de Apoyo: son aquellos que sirven de soporte para que los misionales y estratégicos se desarrollen.

Procesos de Evaluación: Son aquellos que adelantan las mismas dependencias responsables del proceso o la oficina de control interno o quien haga sus veces, para verificar que los resultados y acciones previstas se cumplieron de conformidad con lo planeado.

La siguiente gráfica establece el actual mapa procesos del IDERF



ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

La estructura administrativa se establece mediante el Acuerdo No.002 del 19 de julio de 2018 "Por medio del cual se establece la planta de personal del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF" en el cual se modifica y establece la estructura administrativa del IDERF.

La estructura contemplada se establece a continuación:

ORGANIGRAMA



INFORMACIÓN DE LAS DEPENDENCIAS

A continuación, se establece la descripción de cada uno de los estamentos que conforman la estructura administrativa de la Entidad.

Dirección general

Es la máxima instancia del IDERF, encargada de liderar y promover el cumplimiento de los objetivos de la Institución en concordancia con el Plan de Desarrollo Municipal y las políticas trazadas por la administración municipal y la Junta Directiva.

Oficina de control Interno

Asesorar a la Dirección General en el desarrollo, perfeccionamiento, mejoramiento del Sistema de Control Interno de la Entidad.

Secretaria General

Dependencia de apoyo encargada de hacer seguimiento a las estrategias y mecanismos definidos por la Dirección General, para el cumplimiento de las metas y objetivos planteados en cada vigencia.

Unidad Financiera

Es la dependencia encargada de proponer, implementar y ejecutar los procesos relacionados con la administración financiera de la entidad.

PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal, es el conjunto de los empleos requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una entidad, identificados y ordenados jerárquicamente acorde con el sistema de nomenclatura y clasificación vigente.

La planta de personal del Instituto deportivo y recreativo de Fusagasugá – IDERF, se evidencia a continuación.

Tabla Planta de personal

PLANTA DE PERSONAL				
INSTITUTO DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE FUSAGASUGÁ – IDERF				
Acuerdo No. 002 del 19 de julio de 2018				
No. Cargos	Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Directivo	Director Entidad Descentralizada	50	2
1	Directivo	Secretario General Entidad Descentralizada	54	3
1	Directivo	Jefe de Oficina	6	4
2	Profesional	Profesional Especializado	222	6
1	Profesional	Tesorero General	201	4
1	Técnico	Técnico Administrativo	367	2
1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	5
1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	10
3	Asistencial	Operario	487	3
1	Asistencial	Auxiliar Servicios Generales	470	3
13	Total			

Fuente. Acuerdo No. 002 19 de julio de 2018

La denominación y nomenclatura de los empleos es acorde con la establecido en el Decreto 785 de 2005, en el cual se establecen el sistema de nomenclatura, requisitos y funciones de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por la ley 909 de 2004, y está conformada por cargos del nivel Directivo, Profesional, técnico y asistencial, a continuación, se refleja la participación por nivel de la planta de personal.

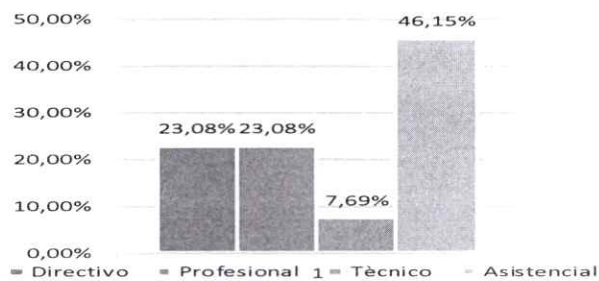
Tabla Distribución de planta por nivel jerárquico

DISTRIBUCION DE LA PLANTA POR NIVEL JERÀRQUICO	
NIVEL	No. EMPLEOS
Directivo	3
Profesional	3
Técnico	1
Asistencial	6
Total empleos	13

Fuente. Acuerdo No. 002 del 19 de julio de 2018

Gráfica Distribución de planta por nivel jerárquico

DISTRIBUCION DE LA PLANTA POR NIVEL JERÀRQUICO - IDERF



Fuente. Acuerdo No. 002 del 19 de julio de 2018

Los cargos se distribuyen como se establece a continuación:

- 3 (tres) cargos de libre nombramiento y remoción.
- 1(uno) cargo a término fijo.
- 9 (nueve) cargos en carrera administrativa.

Gráfica Carácter del empleo

Caracter del Empleo



Fuente. Acuerdo No. 002 del 19 de julio de 2018

9. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El plan estratégico de Talento Humano 2024, del Instituto deportivo y recreativo de Fusagasugá IDERF, involucra los siguientes planes, los cuales se anexan al presente documento.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

El plan anual de vacantes y el plan de previsión de talento humano son herramientas que tienen como propósito principal, mantener actualizada la información de los cargos vacantes del instituto deportivo y recreativo de Fusagasugá - IDERF, con el fin de realizar la programación de la provisión de los empleos en vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permiten determinar el proceso de selección que se pueda surtir, y los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.

PLAN DE CAPACITACIONES

Comprende el conjunto de acciones de capacitación y formación, articuladas para el logro de los objetivos específicos, y de desarrollo de competencias y habilidades, con el propósito de mejorar los procesos, los servicios institucionales y el crecimiento humano de los servidores públicos.

Comprende procesos de capacitación y entrenamiento, y los programas de inducción y reinducción.

Capacitación y entrenamiento: Es el conjunto de procesos organizados dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional.

Inducción: Orientado a fortalecer la integración de los funcionarios dentro de la cultura organizacional.

Reinducción: Procesos enfocados a actualizar y reorientar la integración de los servidores a la cultura organizacional, en base a los cambios producidos al interior de la entidad relacionados con la dependencia donde labora, el puesto de trabajo y los procesos en los cuales se encuentre inmerso su actuar como servidor público, de igual forma la actualización relacionada con el régimen del empleo público, de inhabilidades e incompatibilidades y transparencia.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Comprende los procesos permanentes orientados a generar, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, la calidad de vida laboral, y el mejoramiento de su nivel de vida y el de su núcleo familiar; lo cual genera motivación, y sentido de pertenencia.

De igual forma a través de los incentivos se reconoce y premia de desempeño de los servidores.

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El propósito del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, es lograr que, a partir de la coordinación entre el empleador y los funcionarios, se logre la implementación de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que permitan el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para tal efecto, el Instituto deportivo y recreativo de Fusagasugá – IDERF, establece la política de seguridad y salud en el trabajo y el plan anual de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2024, estableciendo los siguientes objetivos:

- ✓ Cumplir la normatividad legal vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- ✓ Prevenir el desarrollo de enfermedades laborales.
- ✓ Disminuir la accidentalidad.
- ✓ Prevenir impactos negativos en el medio ambiente
- ✓ Cumplir la normatividad legal vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

PLAN DE FORMALIZACIÓN LABORAL

Se da inicio al Plan de Formalización laboral con capacitaciones y diligenciamiento de anexos brindados por la función pública de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1265 de 2023, con el fin de que se pueda establecer una planta temporal para desarrollar labores permanentes y misionales que son realizadas mediante órdenes de prestación de servicios.

Para llevar a feliz término este Plan, se deberá contar con el apoyo de la Dirección y la aprobación del Comité de Gestión y Desempeño de la Empresa.

Por lo anterior se presenta el Plan Estratégico de Talento Humano el Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá – IDERF para la vigencia, a los 31 días del mes de enero de 2024.



DANIEL ALBERTO PARRADO DÍAZ.
Director



ANA LILIANA MEDINA POLANIA.
Secretaria General