



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Aprobó
SANDRA QUIROZ VILLA
Gerente

Elaboró
MARGARITA SIERRA PALACIO
Coordinadora de Calidad

ENERO DE 2025



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
Planeación Estratégica del Talento Humano.....	4
Metodología Utilizada para la Elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano	4
Marco normativo	5
Direccionamiento Estratégico de la Entidad	6
Reseña Histórica de la Entidad	6
Estructura Organizacional	7
Objetivos Estratégicos	7
Misión	8
Visión	8
Principios y Valores.....	8
Funciones y Deberes.....	9
Alcance.....	9
Misión Talento Humano	10
Visión Talento Humano	10
Política Talento Humano	10
Diagnóstico Interno	11
Administración de Personal.....	12
Plan de Vacantes	13
Plan de Bienestar e Incentivos	13
Plan de Capacitación.....	14
Plan Previsión de Recurso Humano.....	14
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	15
Herramientas para el seguimiento del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano...	15
Anexos	16

INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano, es establecer la línea “estratégica” del Instituto, que le permita llevar la secuencia de acciones a realizar en el tiempo y los recursos para la realización de los planes, programas y proyectos que permitan la gestión del talento humano, enfocado a cumplir el objetivo planeado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Alineando los objetivos y propósitos fundamentales del INDESA con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales.

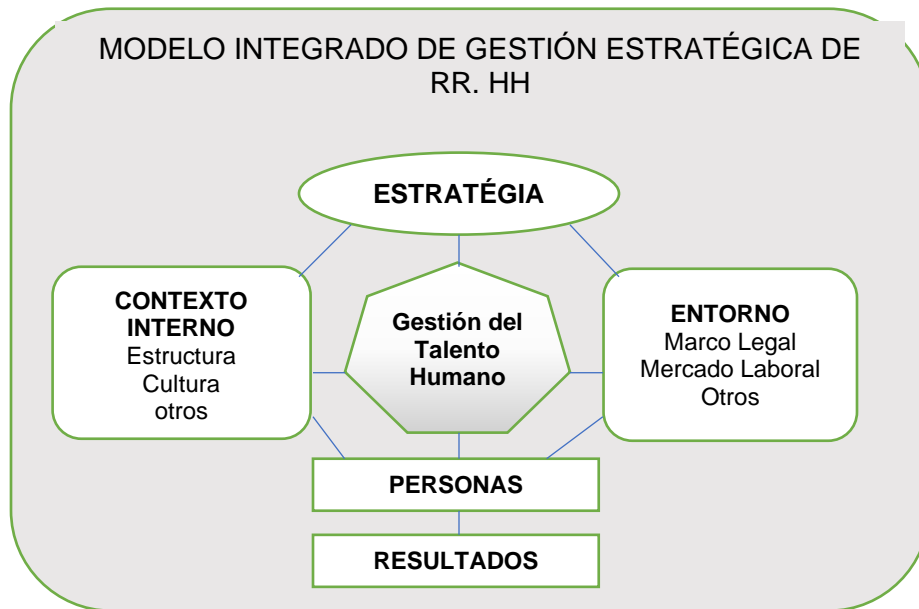
Para su ejecución se tendrá en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia.

Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, coberturas, presupuesto y prioridades o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

Planeación Estratégica del Talento Humano

Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad es la adecuación de las personas a la Estrategia Institucional,

Dicho modelo es la *articulación* de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica o Institucional:



Metodología Utilizada para la Elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano 2025 del Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta INDESA, se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Desarrollo Institucional 2022-2027, Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia y las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios. En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán

ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan de Capacitación
- Plan de Bienestar e incentivos
- Plan de Vacantes
- Programa de Seguridad y Salud en el trabajo

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos indicadores de gestión, enfocados a hacer seguimiento a la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas, que facilite a la alta gerencia determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano del INDESA están contribuyendo al logro de las metas y objetivos del Plan Nacional de Desarrollo PND.

Marco normativo

Como referente normativo se contemplan las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- 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.
- 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.
- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de Desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.

- Decreto 1083 de 2015 por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC, abril 2021
- Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP – ESAP.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP.
- Decreto 618 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Direccionamiento Estratégico de la Entidad

Reseña Histórica de la Entidad

El Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta -INDESA-, es una entidad estatal del orden Municipal con autonomía administrativa y financiera, creada bajo el acuerdo municipal número 024 del 06 de noviembre de 1996, en la actualidad es regida bajo la siguiente normatividad:

ACTO ADMINISTRATIVO	FECHA	ENTIDAD	OBJETO
Acuerdo municipal 024	06/11/1996	Concejo municipal de Sabaneta	Por medio del cual se incorpora la junta municipal de deportes del municipio de Sabaneta.
Acuerdo municipal 001	6/02/1997	Concejo municipal de Sabaneta	Por medio del cual se señala la naturaleza jurídica del Instituto para el deporte en Sabaneta.
Acuerdo de junta directiva 001	13/08/2016	Junta Directiva INDESA	Por medio del cual se expiden los estatutos del Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta – INDESA.

Gerentes

Algunos de los gerentes que han estado al frente del Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta -INDESA- son:



- Sandra Milena Quiroz Villa (actual)
- Nelson Ríos Muñetón
- Carlos Jaramillo
- Oscar Guevara
- Marcelo Betancur
- Heiler Mosquera
- Juan Carlos Mejía
- Sandra Quiroz
- Fabio Nelson Peña
- Norman Bustamante
- Arcesio Emilio Peña

Estructura Organizacional



Objetivos Estratégicos

Para alcanzar la misión y la visión se determinaron los siguientes objetivos institucionales para el periodo 2024-2027.

- Objetivo estratégico No. 1

Brindar servicios deportivos, recreativos y de salud para el uso adecuado del tiempo libre, que satisfagan a la comunidad Sabaneteña.



- Objetivo estratégico No. 2

Incrementar el nivel de permanencia de los usuarios en los servicios de orientación deportiva para la recreación, de manera que puedan obtener los beneficios de la práctica deportiva.

- Objetivo estratégico No. 3

Garantizar la idoneidad del personal que orienta los diferentes servicios, promoviendo el trabajo interdisciplinario.

- Objetivo estratégico No. 4

Aumentar el nivel de eficacia de los servicios de orientación en salud para la práctica deportiva.

Misión

Promover, Fomentar y ejecutar programas deportivos, la actividad física, la educación física, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, que contribuya al desarrollo humano, fortalezca la sana convivencia, mediante la oferta de programas en espacios que beneficien al mejoramiento de la cultura ciudadana y la calidad de vida de los habitantes del municipio de Sabaneta.

Visión

En el 2028 del INDESA será una entidad líder en el Departamento y reconocida a nivel Nacional por su contribución al desarrollo integral de la comunidad Sabaneteña, por los excelentes logros en desarrollo deportivo, sus buenas prácticas y modelos de gestión.

Principios y Valores

- Servicio
- Respeto
- Compromiso
- Responsabilidad



- Honestidad
- Liderazgo

Funciones y Deberes

El Instituto para el deporte en Sabaneta “INDESA”, cumplirá con las siguientes funciones:

1. Promover el plan local del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre efectuando su seguimiento y evaluación con la participación comunitaria que establece la Ley 181 de 1995
2. Programar la distribución de los recursos del Municipio.
3. Proponer los planes y proyectos que deban incluirse en el Plan Nacional Sectorial.
4. Estimular la participación comunitaria y la integración funcional en los términos de la Constitución Política, la Ley 181 de 1995, y las demás normas que lo regulen.
5. Desarrollar programas y actividades que permitan fomentar la práctica del deporte, la recreación, al aprovechamiento del tiempo libre en su territorio.
6. Cooperar con otros entes públicos y privados para el cumplimiento de los objetivos previstos en el presente acuerdo.
7. Administrar los escenarios deportivos del Municipio.
8. Realizar el mantenimiento y adecuación de los escenarios deportivos del Municipio.

Además, tiene el compromiso de promover, apoyar, asesorar y acompañar la práctica del deporte, la recreación, educación física y la salud deportiva, de acuerdo a las necesidades de la comunidad, las condiciones del entorno, garantizando la gestión del riesgo, orientados por personal competente y comprometido con el trabajo en equipo y el mejoramiento continuo.

Alcance



El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 y sus anexos, cubija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

Misión Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano, promoverá la retención de sus colaboradores con alto desempeño y alto potencial, a través de acciones y/o procesos estratégicos que fortalezcan el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales, para un mejor desempeño de sus funciones, bienestar, salud y seguridad.

Visión Talento Humano

Para el 2025, el Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta INDESA, a través de su Plan Estratégico de Talento Humano, contará una sólida base de capital humano y talento humano, como estrategia para alcanzar los objetivos institucionales.

Política Talento Humano

Se basa en los principios de justicia, equidad, calidad, diligencia y efectividad, orientada hacia la protección y el desarrollo del talento humano, se implementa mediante acciones como promover la retención de sus colaboradores con alto desempeño, que garanticen los derechos de los funcionarios del Instituto, al igual que la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño de los funcionarios, asegurando la garantía de la custodia y la reserva de información personal y privada propia de los funcionarios, a través del diseño y definición de estrategias y protocolos necesarios para lograr este propósito.



A través de la aplicación de las Políticas de Gestión de Talento Humano se implementa y se fomenta el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes de los servidores públicos y colaboradores, su desarrollo humano y físico y las estrategias transversales de gestión del conocimiento, mediante la generación de programas de bienestar, recreación, incentivos y salud ocupacional, a través de la liquidación de la nómina, sueldos, salarios y demás prestaciones sociales (si aplica), como retribución económica a los servicios prestados, con los cuales se pretende apoyar y promover la adecuada subsistencia y desarrollo de las familias de los funcionarios.

Diagnóstico Interno

La oficina de Talento Humano depende directamente de la Gerencia cumpliendo un papel fundamental en el Instituto, ya que se encarga de gestionar de manera eficiente el talento humano, las principales actividades son: Proceso de selección de personal, actividades de bienestar laboral y recreación, capacitaciones, desarrollo de competencias, acorde a la normatividad vigente y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, como corazón del modelo. Permitiendo la construcción, desarrollo y retención de una sólida base de capital humano, que contribuya al logro de los objetivos institucionales, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales. Esta oficina tiene las siguientes funciones que a continuación se relacionan:

- Las previstas en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, así:
- Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.
- Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación.
- Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las



orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Gestionar, administrar y controlar las políticas y los programas orientados al fortalecimiento y desarrollo del talento humano: programas de formación y capacitación; los proyectos para la promoción del buen clima organizacional; proyectos de salud ocupacional y bienestar social.
- Participar en el proceso de identificación, medición y control de riesgos operativos relacionados con los procesos que se desarrollan en la dependencia.

Administración de Personal

Actualmente la planta de empleos, corresponde a la necesaria de acuerdo a la capacidad financiera que tiene el Instituto para el Deporte y la recreación de Sabaneta INDESA (acuerdo de la Junta Directiva No.001, junio 27 de 2023).

Nivel Directivo	Código	Grado	No. de Plazas
Gerente	039	02	1
Líder Operativo y Administrativo	222	02	1
Dirección Administrativa	009	01	1
Nivel Profesional			
Tesorero	201	01	1

Para suplir la necesidad del personal que se requiere para alcanzar su objetivo estratégico, el INDESA realiza la contratación bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios.

Nivel del Cargo	No. de Cargos
Profesional	51
Tecnólogo	22
Técnico	17
Asistencial	11
TOTAL	101

Plan de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes en una entidad, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva; igualmente, permite programar la provisión 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 provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

Con relación a la capacidad financiera del Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta INDESA, en donde no es posible la ampliación de la planta de cargos, el personal que requiere para alcanzar sus objetivos estratégicos, el personal es contratado bajo la modalidad de prestación de servicios. Teniendo en cuenta lo anterior, *No se realiza plan de vacantes para el Instituto.*

Plan de Bienestar e Incentivos

El Programa de Incentivos es el conjunto de políticas y mecanismos que desarrolla el Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta INDESA en cumplimiento a lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005, con el fin de motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan al logro de las metas institucionales.

El Programa de Bienestar Social comprende aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, además; de estar orientados garantizar el desarrollo integral de los colaboradores.

El Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta INDESA, maneja un paquete de incentivos para sus colaboradores el cual comprende:

- Cortesías a los servicios que ofrece el Instituto.
- Día de la familia INDESA, en donde los colaboradores puedan contar con espacio para compartir con el equipo.
- Alianzas estratégicas con entidades públicas y/o privadas en donde los colaboradores puedan acceder a diferentes servicios (con descuentos especiales de acuerdo a cada alianza).
- Asesorías psicológicas y atención fisioterapeuta para contratistas y personal vinculado.

Plan de Capacitación

El Plan de Formación Continua comprende el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

Plan Previsión de Recurso Humano

Es un proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión humana, con el fin de integrar las políticas y prácticas del personal con las prioridades de la organización.

Para promover una mejor gestión pública, cobra gran importancia el recurso humano, orientado al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la definición, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas del personal y el desarrollo de planes y programas de las entidades.



Para suplir las necesidades de personal, y teniendo en cuenta la capacidad financiera del Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta INDESA, el personal que se requiere para alcanzar sus objetivos estratégicos, es contratado bajo la modalidad de prestación de servicios. Teniendo en cuenta lo anterior, *No se realiza plan de provisión de recurso humano para el Instituto.*

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Está encaminado a proteger la salud laboral de los servidores públicos y contratistas del INDESA, El Instituto cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL POSITIVA. Esta aseguradora asume dentro de sus principales tareas las siguientes:

- Asesoría técnica especializada en la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud de Trabajo.
- Capacitación a funcionarios y contratistas en temas relacionados con la Gestión y Prevención de riesgos laborales.
- Atención y tratamiento médico en caso de accidentes laborales y enfermedades laborales.
- Calificación con relación a accidentes y/o enfermedades laborales.

El Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta INDESA, tiene contratado un tercero cuya finalidad es el diseño y la implementación y mejora continua del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Herramientas para el seguimiento del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2025, el Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta INDESA cuenta con las siguientes herramientas:

- Sistema de Gestión de Calidad – SGC.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

Anexos

Plan Institucional de Capacitación -PIC-
Programa de Seguridad y Salud en el trabajo-