



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Aprobó
SANDRA QUIROZ VILLA
Gerente

Revisó
DANIEL MONTOYA HERRERA
Líder Administrativo y Operativo

ENERO DE 2026

INTRODUCCIÓN:

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como propósito definir la ruta estratégica del Instituto, orientando de manera clara y ordenada las acciones, recursos y decisiones necesarias para la gestión integral del talento humano. Este instrumento facilita la planeación, ejecución y seguimiento de los planes, programas y proyectos destinados a fortalecer las capacidades organizacionales, garantizando el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El Plan se fundamenta en la alineación entre los objetivos institucionales del INDESA y la satisfacción, desarrollo y bienestar de sus servidores públicos durante todo su ciclo laboral —ingreso, permanencia y retiro—, integrando la identidad organizacional expresada en su historia, símbolos, misión y valores, así como el compromiso con la excelencia y el servicio a la comunidad.

Su implementación se desarrollará en concordancia con los fines esenciales del Estado, las políticas nacionales en materia de gestión del talento humano y los principios éticos que orientan el ejercicio de la función pública en Colombia.

Finalmente, es importante señalar que este plan podrá ser ajustado durante su vigencia, de acuerdo con los resultados obtenidos, el grado de satisfacción de los servidores, las necesidades institucionales, la disponibilidad presupuestal, las prioridades estratégicas y los hechos administrativos que se presenten en el proceso de ejecución.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:

Es un sistema integrado de gestión cuyo propósito es asegurar la adecuada articulación del talento humano con la estrategia institucional.

Este modelo constituye el enlace entre la gestión del talento humano y la planeación estratégica de la entidad, garantizando que las personas, sus competencias y su desarrollo estén alineados con los objetivos y metas organizacionales.



METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO:

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano 2026 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, para garantizar el adecuado seguimiento y control, se han definido indicadores de gestión orientados a monitorear la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones establecidas. Estos indicadores permiten a la alta dirección evaluar si las estrategias implementadas en el proceso de Gestión del Talento Humano del INDESA contribuyen de manera efectiva al logro de las metas y objetivos establecidos en el 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.

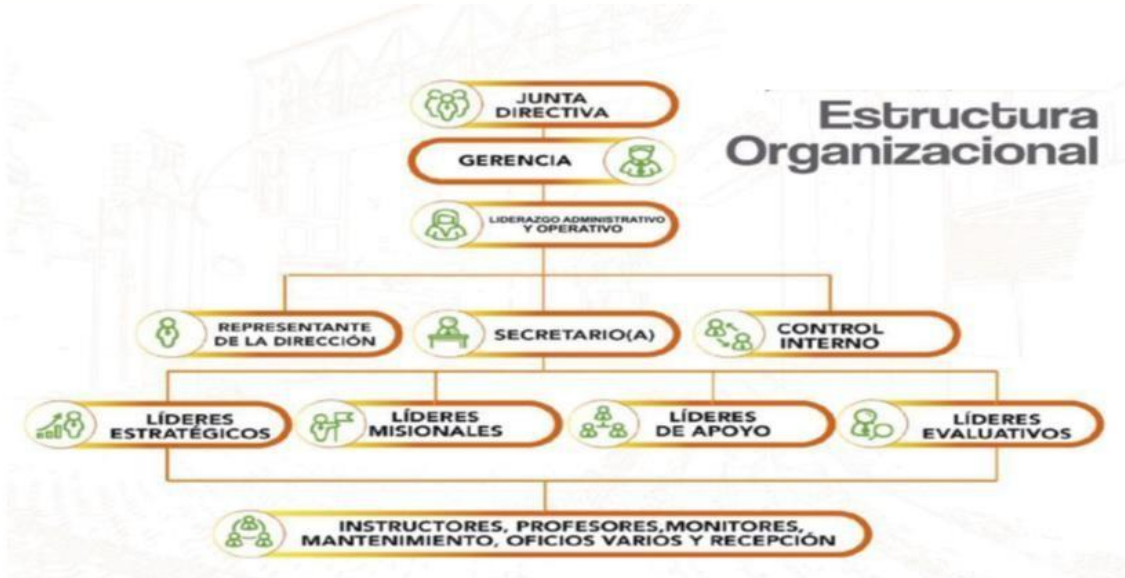
Gerentes:

A lo largo de su trayectoria, el Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta – INDESA ha contado con la dirección de diversos gerentes, entre los cuales se encuentran:

- Sandra Milena Quiroz Villa (Actual)
- Nelson Ríos Muñetón
- Carlos Jaramillo
- Oscar Guevara
- Marcelo Betancur
- Heiler Mosquera
- Juan Carlos Mejía
- Sandra Milena Quiroz Villa
- 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.

Plataforma estratégica

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 plan estratégico:

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 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 del Talento Humano:

El Plan Estratégico de Talento Humano orienta sus esfuerzos a fortalecer la permanencia de los colaboradores con alto desempeño y alto potencial, mediante acciones y procesos estratégicos que impulsen el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales. Su propósito es optimizar el desempeño de sus funciones, promover el bienestar integral y garantizar condiciones adecuadas de salud y seguridad en el entorno de trabajo.

Visión del Talento Humano:

Para el año 2027, el Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta – INDESA contará con un capital humano altamente calificado, comprometido y alineado con la estrategia institucional, consolidándose como el principal motor para el logro de los objetivos organizacionales y el fortalecimiento de su gestión pública.

Política Talento Humano:

La Política de Talento Humano del Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta – INDESA se fundamenta en los principios de justicia, equidad, calidad, diligencia y efectividad. Su finalidad es garantizar la protección, desarrollo y proyección del talento humano, mediante acciones que promuevan la permanencia de colaboradores con alto desempeño, aseguren el respeto de los derechos de los servidores públicos y fortalezcan la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño.

Esta política contempla, además, la custodia responsable y la reserva de la información y datos personales de los funcionarios, a través del diseño e implementación de estrategias, protocolos y mecanismos de control que salvaguarden la confidencialidad y el uso adecuado de los datos.

Asimismo, la Política de Gestión del Talento Humano impulsa el fortalecimiento de las competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos, promoviendo su desarrollo personal y profesional mediante programas integrales de bienestar, recreación, incentivos, salud ocupacional y gestión del conocimiento. De igual manera, garantiza el cumplimiento oportuno de la liquidación de la nómina, salarios, prestaciones sociales y demás incentivos económicos, como reconocimiento a los servicios prestados, contribuyendo así al bienestar, la estabilidad y el desarrollo integral de los funcionarios y sus familias.

Diagnóstico Interno:

Las actividades concernientes a Talento Humano se realizan por un contratista y 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: actividades orientadas a aumentar la percepción de bienestar, capacitaciones para el 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. El contratista que preste servicios orientados a satisfacer esta necesidad debe velar por el cumplimiento de las actividades 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 suministrada de acuerdo a 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, con las siguientes características:

Nivel del Cargo	No. de Cargos
Profesional	65
Tecnólogo	21
Técnico	23
Asistencial - bachiller	7
TOTAL	116



Plan de Bienestar e Incentivos:

El Programa de Incentivos corresponde al conjunto de políticas, estrategias y mecanismos implementados por el Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta – INDESA, en cumplimiento de lo establecido en los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005. Su finalidad es motivar, reconocer y estimular el desempeño institucional, tanto a nivel individual como grupal, premiando los aportes de los servidores públicos que contribuyen de manera significativa al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.

Por su parte, el Programa de Bienestar comprende un conjunto de acciones orientadas a crear, mantener y fortalecer condiciones que promuevan el desarrollo integral de los colaboradores, el mejoramiento de la percepción de su calidad de vida y la de sus familias. Este programa busca incrementar los niveles de satisfacción, compromiso, eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño de las funciones, así como fortalecer la identidad y el sentido de pertenencia de los servidores con la entidad. De igual manera, se articula con las políticas institucionales para garantizar entornos saludables, motivadores y coherentes con las necesidades humanas y organizacionales.

El Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta – INDESA cuenta con un paquete de incentivos para sus colaboradores, el cual incluye:

- Cortesías a los servicios que ofrece el Instituto.
- Día de la familia INDESA.
- 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
- Conmemoración de día de la mujer, día del hombre, entre otras fechas especiales.

Plan de Capacitación:

El Plan de Capacitación es el conjunto organizado de acciones formativas orientadas al desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el propósito de mejorar los procesos y servicios institucionales, así como promover el crecimiento personal y profesional de los servidores públicos. Este plan se ejecuta dentro de un periodo definido y con recursos que se definen según disponibilidad y requerimientos, garantizando la articulación entre las necesidades institucionales, los perfiles de los colaboradores y los objetivos estratégicos de la entidad, teniendo en cuenta cambios en las dinámicas administrativas del instituto, el plan de capacitación puede presentar ajustes y modificaciones durante el periodo de ejecución.

Plan Previsión de Recurso Humano:

Es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos estratégicos, proyectan y satisfacen sus necesidades de personal, definiendo los planes y programas de gestión del talento humano que permitan alinear las políticas y prácticas laborales con las prioridades organizacionales.

En este contexto, la gestión pública reconoce la relevancia del recurso humano como factor determinante para el mejoramiento del desempeño institucional. Para ello, se orienta a identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de los servidores, así como a planificar de manera anticipada las necesidades específicas de talento, garantizando la implementación de planes y programas que fortalezcan la capacidad operativa, la continuidad del servicio y el cumplimiento de los fines misionales de la entidad.

Para atender sus necesidades de personal, y considerando la capacidad financiera del Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta – INDESA, la entidad vincula el talento requerido para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos mediante la modalidad de contratación por prestación de servicios. En consecuencia, *INDESA no formula un Plan de Provisión de Recurso Humano*

2026, dado que su estructura organizacional no contempla la creación ni provisión de cargos permanentes en la planta de personal.

Plan de vacantes:

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta de gestión cuyo propósito es consolidar y actualizar la información relacionada con los cargos vacantes de una entidad, permitiendo programar su provisión de manera ordenada y eficiente. Este instrumento facilita la identificación de empleos con vacancia definitiva o temporal, los perfiles requeridos, los procedimientos de selección aplicables y el número de cargos que deben ser provistos, garantizando así la continuidad y calidad en la prestación de los servicios institucionales.

Su existencia y aplicación se enmarcan en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), particularmente en la dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual establece que las entidades públicas deben administrar sus plantas de personal atendiendo criterios de racionalidad, eficiencia, mérito y transparencia, asegurando que la disponibilidad de cargos sea coherente con las necesidades institucionales y con la provisión de los servicios a su cargo.

No obstante, debido a las condiciones financieras del Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta – INDESA, actualmente no es viable la ampliación de su planta de personal. En consecuencia, el recurso humano necesario para alcanzar los objetivos estratégicos se vincula mediante la modalidad de contratación por prestación de servicios. Por esta razón, en el Instituto, se cuenta con un diagnóstico de "cero vacantes disponibles" por austeridad y estructura.



Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Este sistema tiene como propósito proteger la salud y la integridad laboral de los servidores públicos y contratistas del Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta – INDESA. Para tal fin, la entidad cuenta con el acompañamiento de la Aseguradora de Riesgos Laborales POSITIVA, la cual tiene a su cargo, entre otras, las siguientes responsabilidades:

- Asesoría técnica especializada en la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud de Trabajo.
- Capacitación a colaboradores 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, se establece con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, 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-

Plan de vacantes

Plan de previsión del recurso humano

Programa de Seguridad y Salud en el trabajo.