

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026



INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE CAJICÁ

INSDEPORTES

CAJICÁ

CAJICÁ- CUNDINAMARCA 2026

Dirección: Calle 1 sur # 7 - 56.

Celular: (+57) 3133337759

www.insdeportes.gov.co

E-Mail: ventanillaunica@insdeportescajica.gov.co



Contenido

Introducción	3
1. Marco Normativo.....	3
2. Objetivos	5
2.1. Objetivo general:	5
2.2. Objetivos específicos:.....	5
3. Alcance.....	5
Entidad.....	6
Misión	6
Visión	6
Objetivos Institucionales	6
Principios Corporativos	7
Organigrama	7
Mapa De Procesos.....	8
Distribución Áreas Y Procesos.....	8
4. Diagnostico.....	9
Diagnóstico De La Gestión Estratégica De La Gestión Del Talento Humano.....	9
4.1 Caracterización de los servidores públicos.....	9
Cronograma Comité Institucional De Gestión Y Desempeño.....	18
5. Glosario	19

Introducción

El Plan Estratégico de Talento Humano constituye una herramienta orientadora que integra las acciones y lineamientos necesarios para asegurar buenas prácticas en la administración y fortalecimiento del talento humano, considerando tanto la proyección institucional como las particularidades de quienes conforman la entidad, y definiendo de manera clara los desafíos y requerimientos a atender.

En concordancia con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública”, se establece que las unidades de personal de las entidades públicas deben, entre otras funciones, formular los planes estratégicos de talento humano y los planes asociados que permitan estructurar y garantizar el adecuado desarrollo del proceso de Gestión Humana (Fuente: Ley 909 de 2004 – Función Pública)”.

El Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y específicamente en la política de Gestión del Talento Humano, reconoce a los servidores públicos como el recurso más valioso de la organización, en la medida en que su labor y compromiso contribuyen directamente al logro de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la gestión en todos los procesos.

Bajo este contexto normativo y estratégico, los servidores públicos vinculados a la entidad se beneficiarán de los planes definidos, los cuales promueven el mejoramiento continuo de los procesos, el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de los fines misionales.

1. Marco Normativo

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento de Humano 2026. se encuentra:

Norma	Tema
Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Página 4.
Ley 909 de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 1221 de 2008	establece normas para promover y regular el teletrabajo.
Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Integración de Sistemas de Gestión.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
Decreto 1499 de 2017	En lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
Resolución 390 de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
Ley 1857 de 2017	que modifica algunos apartes de la Ley 1361 de 2009 “Ley de Protección Integral a la Familia”. Estos cambios involucraron un compromiso directo por parte del Estado hacia el asistencialismo de derechos de personas vulnerables en aras de fortalecer la integración de la familia, también faculta a los empleadores para flexibilizar horarios de trabajadores que procuren un acercamiento con los miembros de su familia.
Resolución 1111 de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
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. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano para el sector público colombiano.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general:

Fortalecer y dar cumplimiento a la gestión del talento humano del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá mediante la formulación e implementación del Plan Estratégico de Talento Humano, el ciclo de vida laboral de cada funcionario buscando siempre garantizar buenas prácticas en la administración y desarrollo de los servidores públicos, en concordancia con la normatividad vigente y el MIPG, para contribuir al logro de los objetivos institucionales y al mejoramiento continuo de los procesos.

2.2. Objetivos específicos:

- Diseñar e implementar el Plan Estratégico de Talento Humano, articulado con el MIPG y la normatividad vigente, y el SG SST, que permita organizar, orientar y fortalecer los procesos de gestión del talento humano en el Instituto.
- Gestionar integralmente el ciclo de vida laboral de los servidores públicos, desde su ingreso hasta su retiro, mediante acciones de planeación, inducción, capacitación, evaluación, bienestar e incentivos, que promuevan el desarrollo de competencias y el desempeño institucional.
- Promover buenas prácticas en la administración y desarrollo del talento humano, orientadas al mejoramiento continuo de los procesos, al fortalecimiento del clima organizacional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Instituto

3. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá es de aplicación para todos los funcionarios vinculados a la entidad. Inicia con el direccionamiento estratégico y la identificación de necesidades en los diferentes componentes asociados a la gestión del talento humano, en articulación con los planes institucionales previamente establecidos.

Comprende la planeación, formulación e implementación de acciones orientadas al fortalecimiento del ciclo de vida laboral de los servidores públicos y finaliza con la ejecución, seguimiento, evaluación y mejora continua de los planes definidos, con el fin de garantizar su cumplimiento y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Entidad

Misión

El Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, es una entidad descentralizada de orden Municipal encargada del diseño, planeación, estructuración y ejecución de las políticas deportivas del Municipio de Cajicá, a través del fomento y la masificación en las prácticas del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre conforme a las disposiciones de Ley, con criterios de inclusión social, sostenibilidad económica, ambiental y tejido social para la paz en busca de un reconocimiento y aceptación a nivel Municipal, Regional y Nacional.

Visión

El Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, será una entidad líder en los procesos de preparación integral del deportista, impulsando la competencia sana con criterios de inclusión, masificación y mejora continua en la participación de las competencias nacionales e internacionales.

Objetivos Institucionales

- Fomentar el deporte formativo integral en el municipio de Cajicá, promoviendo la práctica del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre mediante estrategias y programas que incluyan hábitos de vida saludable, favoreciendo a la calidad de vida de la comunidad.
- Implementar programas de formación que favorezcan al desarrollo integral del deportista y la calidad de vida de la comunidad, garantizando el acceso al deporte desde las primeras etapas y promoviendo la creación de una base sólida que permita ser parte de un proceso sistemático, planificado y estructurado, enfocado en el crecimiento formativo y competitivo.
- Administrar de manera eficiente los recursos, con la finalidad de garantizar el adecuado funcionamiento y la inversión que permita proporcionar una óptima prestación del servicio, así como asegurar el acceso a una infraestructura deportiva adecuada. Garantizando el posicionamiento a través de un deporte asociado y competitivo.
- Implementar la Política Pública del Deporte en Cajicá, promoviendo una atención equilibrada, armónica y multidimensional, que contribuya a su función social, comunitaria, cultural, educativa, económica, formativa y competitiva.
- Garantizar que el sistema de gestión de calidad permita a la entidad estructurarse de manera sólida, optimizando procesos y procedimientos para fomentar la eficiencia y la eficacia, aportando un legado de mejora continua que favorezcan el crecimiento continuo para las futuras generaciones.

Dirección: Calle 1 sur # 7 - 56.

Celular: (+57) 3133337759

www.insdeportes.gov.co

E-Mail: ventanillaunica@insdeportescajica.gov.co



Principios Corporativos

1. **Transparencia:** Una de las herramientas fundamentales para que el ciudadano pueda informarse a través de los diferentes mecanismos de participación con el fin de garantizar el adecuado uso de los recursos económicos y de la eficacia y eficiencia de la administración pública.
2. **Igualdad:** El Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá está comprometido con la creación de condiciones de igualdad reales y efectivas para satisfacer las necesidades de la población.
3. **Tolerancia:** Se establece como una base fundamental de nuestras políticas, por medio de excelentes relaciones interpersonales para garantizar la satisfacción de las necesidades de la comunidad Cajiqueña.
4. **Respeto:** Como esencia de las actuaciones humanas, criterio de valoración y de inclusión dentro de los procesos del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá.
5. **Eficiencia:** Estableciendo objetivos organizacionales claros con la participación activa de los miembros del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, permitiendo así una ejecución adecuada de costos sin la afectación al patrimonio.

Organigrama



Dirección: Calle 1 sur # 7 - 56.

Celular: (+57) 3133337759

www.insdeportes.gov.co

E-Mail: ventanillaunica@insdeportescajica.gov.co





Sección

Procesos Área Administrativa
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Gestión Humana
Procesos Área Financiera
Contabilidad
Tesorería
Presupuesto
Procesos Oficina Jurídica
Gestión Jurídica
Gestión Contractual

4.Diagnostico.

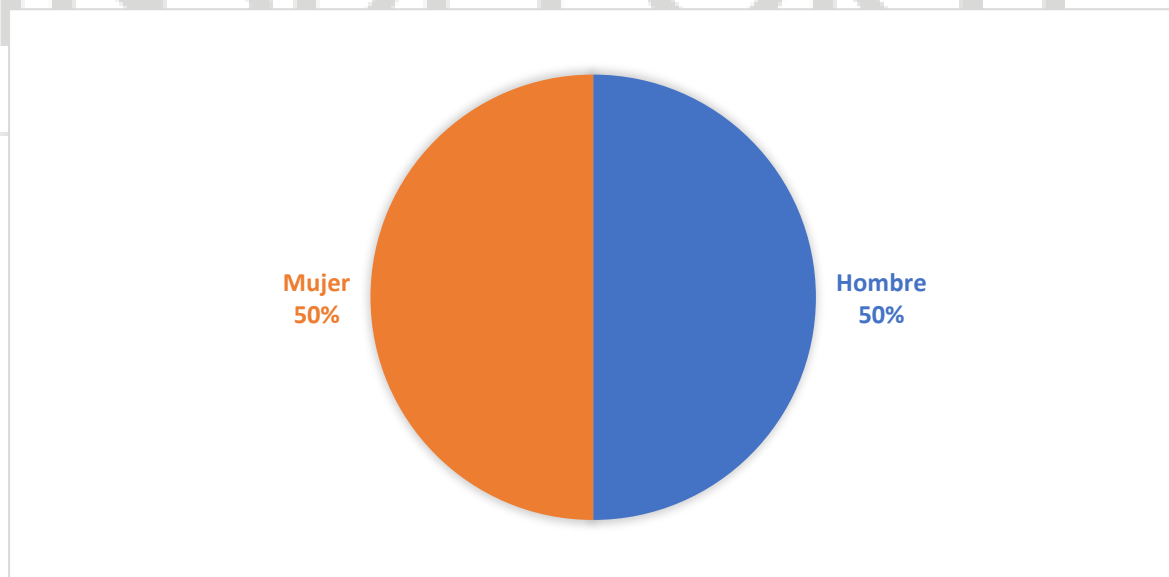
Diagnóstico De La Gestión Estratégica De La Gestión Del Talento Humano.

4.1 Caracterización de los servidores públicos.

El proceso de Gestión Humana del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá llevó a cabo una encuesta de caracterización con el fin de identificar el perfil sociodemográfico de los funcionarios vinculados a la Entidad. Este estudio permitió recopilar información relevante que facilita la comprensión de las condiciones, necesidades y características de la población institucional, constituyéndose en un insumo fundamental para la toma de decisiones.

Los resultados del instrumento aplicado sirven como base para definir acciones a corto y mediano plazo orientadas al fortalecimiento de la estrategia de Gestión Humana, así como para la formulación de iniciativas que impacten positivamente el bienestar de los funcionarios y se articulen con la planeación y desarrollo de los diferentes planes de talento humano.

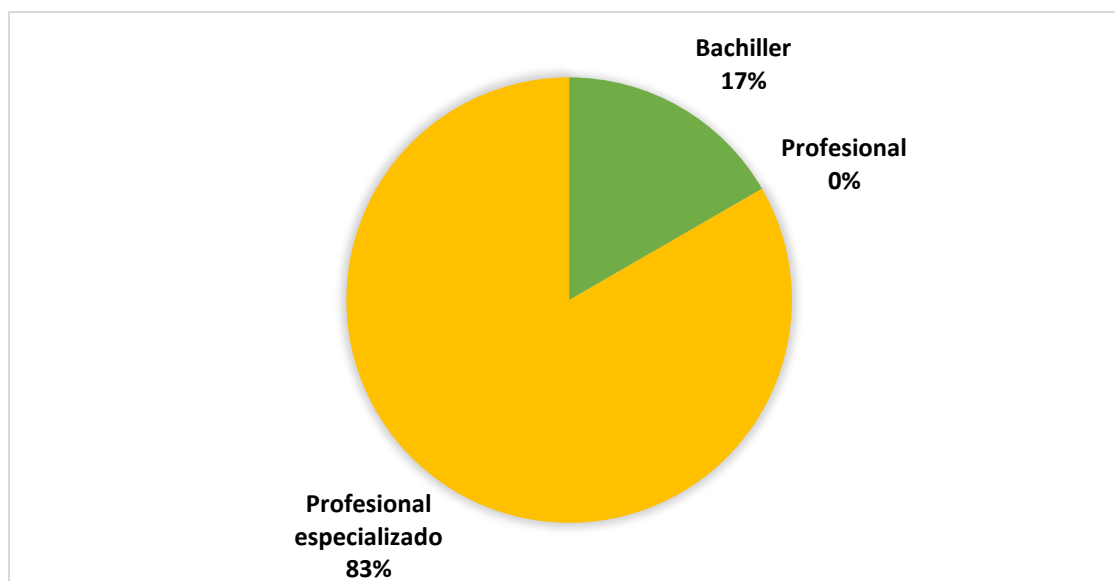
Gráfica 1
Caracterización de los servidores públicos con relación al género.



Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.

Gráfica 2

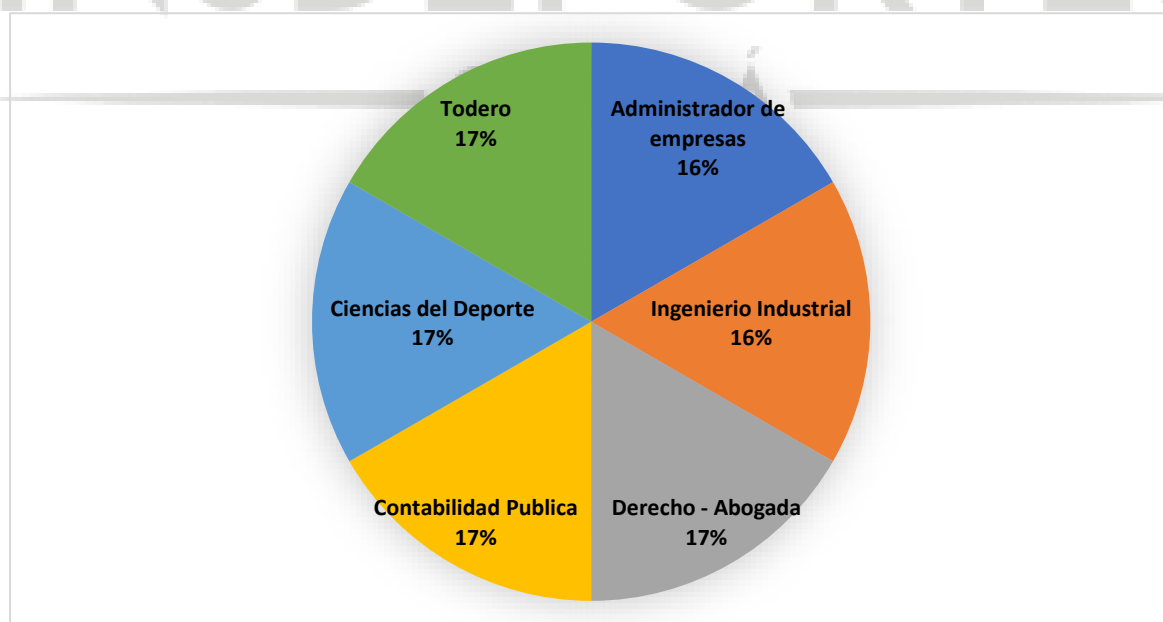
Caracterización de los servidores públicos con relación al Nivel Educativo.



Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.

Gráfica 3

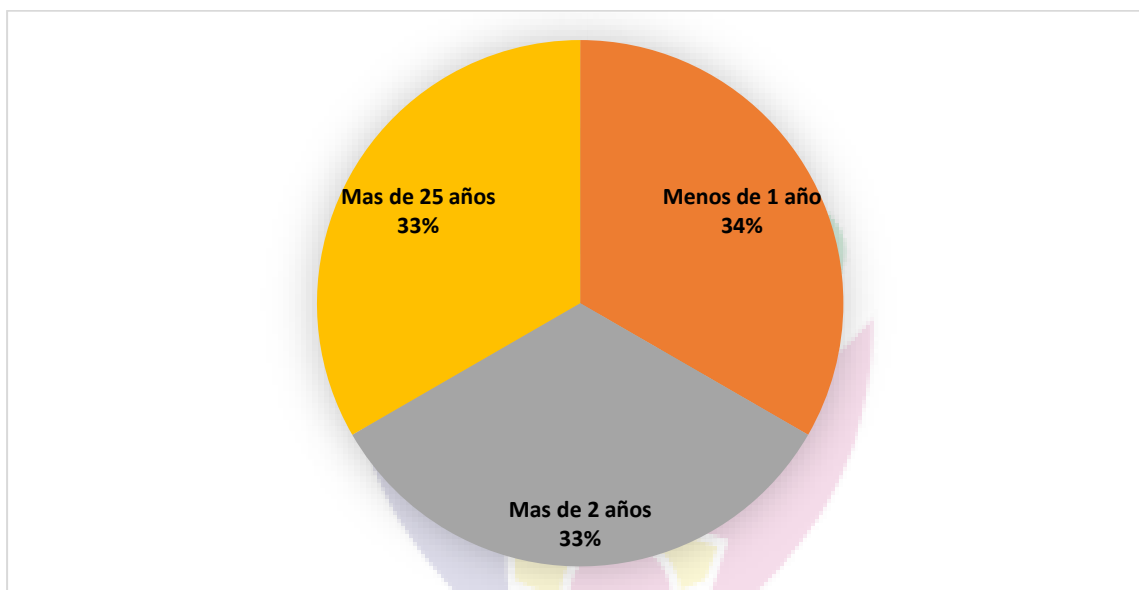
Caracterización de los Servidores públicos con relación a las profesiones.



Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.

Gráfica 4

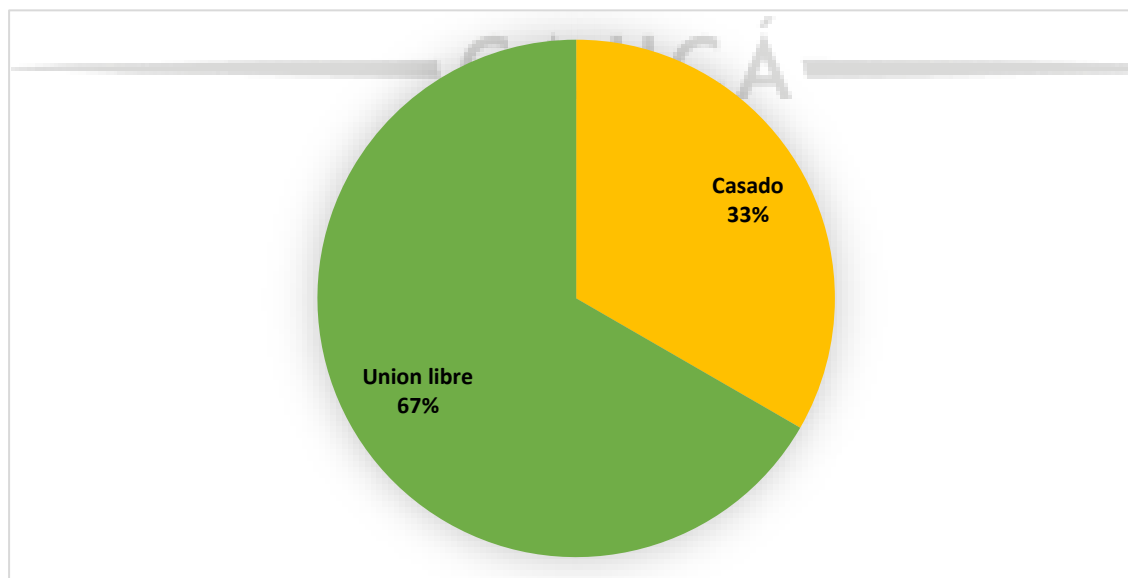
Caracterización de los Servidores públicos con relación a la antigüedad en el cargo.



Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.

Gráfica 5

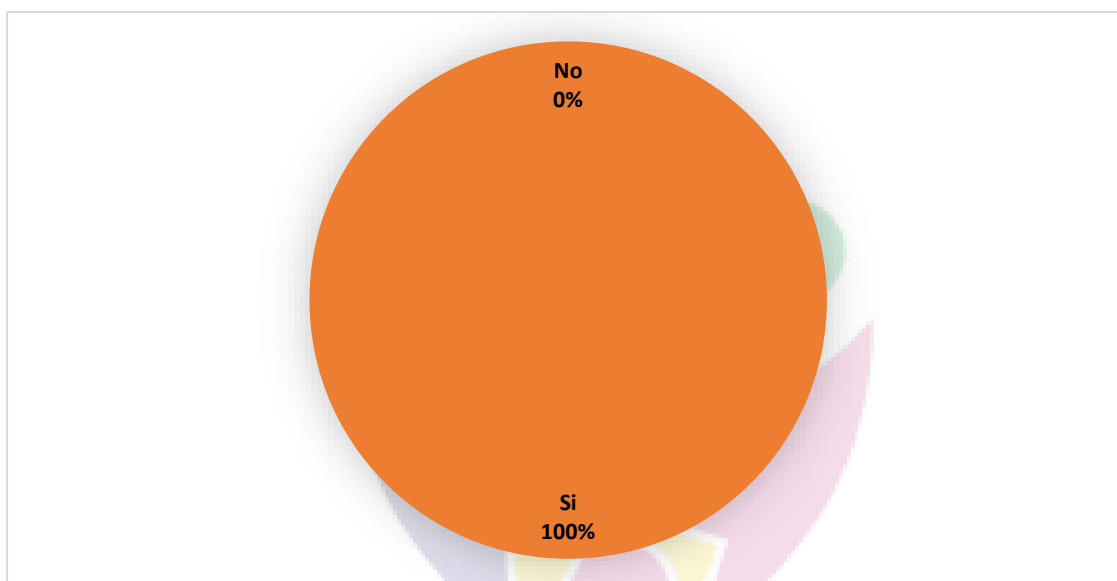
Caracterización de los servidores públicos con relación al estado civil.



Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.

Gráfica 6

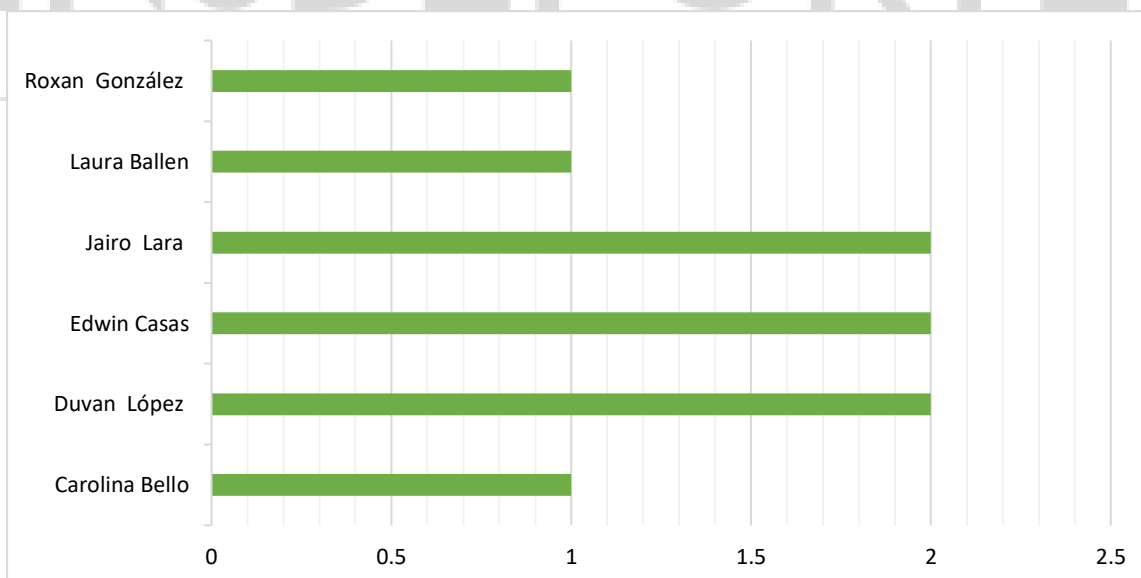
Caracterización de los servidores públicos con relación a si tiene hijos.



Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.

Gráfica 7

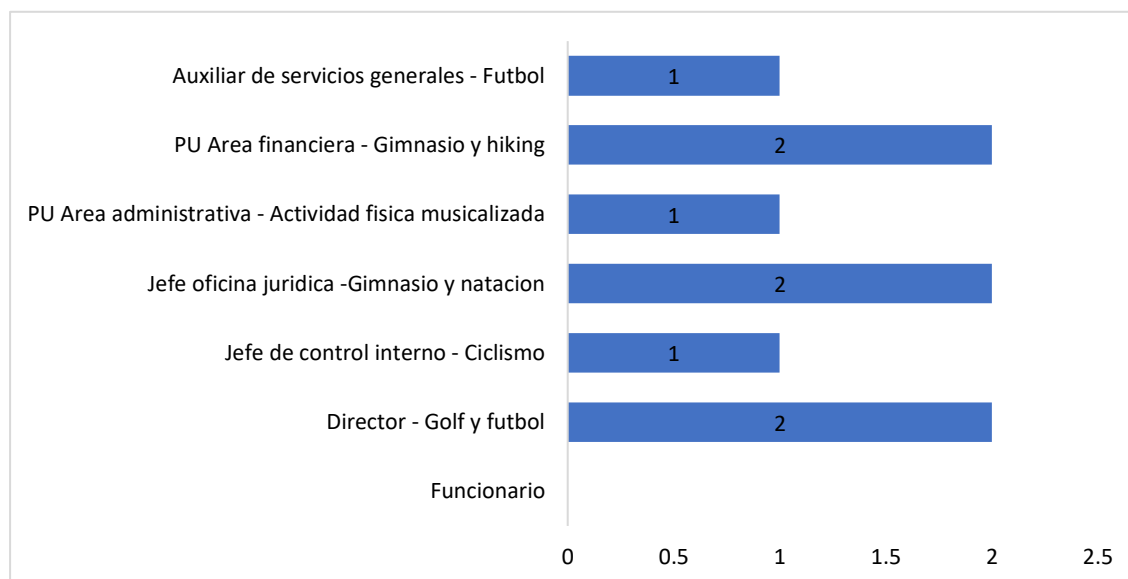
Caracterización de los servidores públicos con relación a la cantidad de hijos



Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.

Gráfica 8

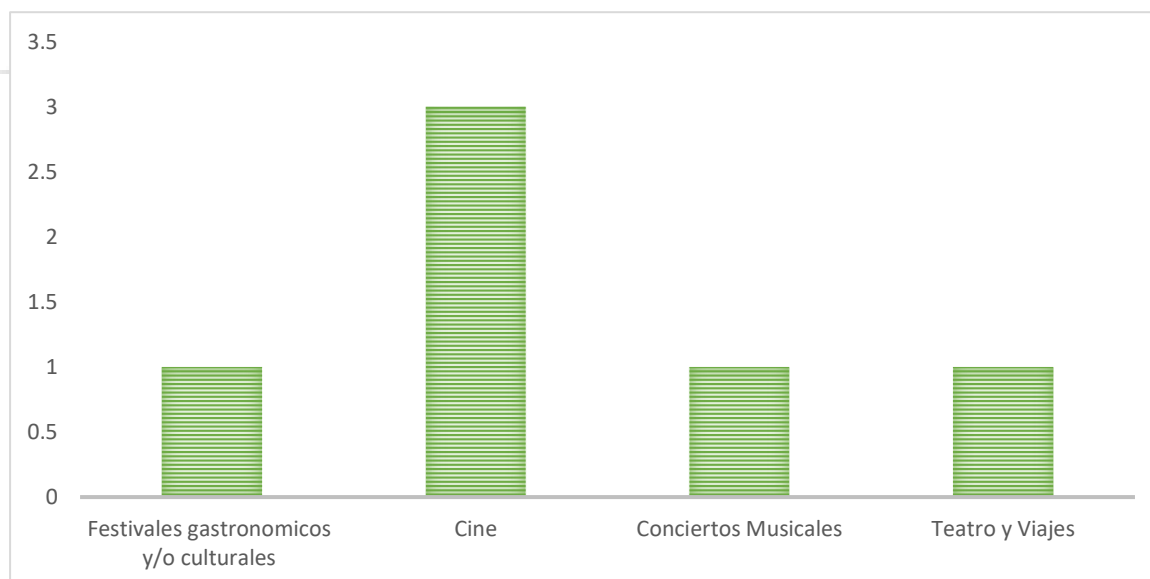
Caracterización de los servidores públicos con relación a los intereses deportivos.



Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.

Gráfica 9

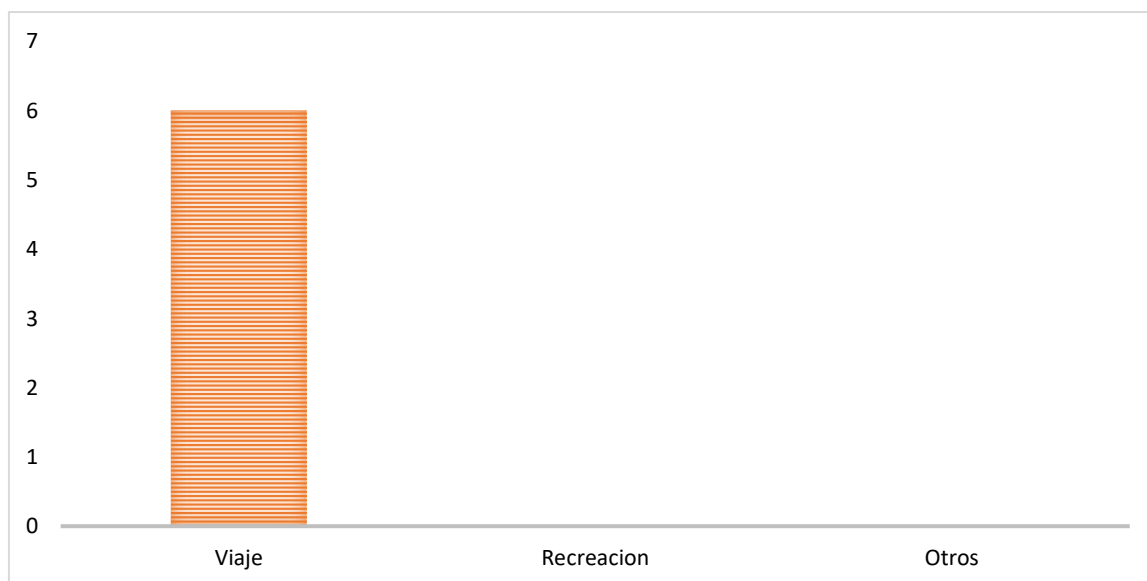
Caracterización de los servidores públicos con relación a los intereses culturales.



Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.

Gráfica 10

Caracterización de los servidores públicos con relación a las opiniones de tipo de actividades de bienestar les gustaría participar.



Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.

INSDEPORTES

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se estructura a partir del ciclo de vida del servidor público, abarcando las etapas de ingreso, permanencia, desarrollo y retiro. En este sentido, la aplicación del instrumento permitió evidenciar que, para fortalecer dicho plan, es indispensable reconocer y articular las características laborales de cada funcionario con sus gustos, intereses y expectativas, con el fin de recopilar percepciones, identificar necesidades y generar nuevas oportunidades de mejora, en concordancia con la normatividad vigente, las políticas institucionales y los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo.

Para lo cual es fundamental aplicar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, con acciones efectivas que asociadas a las 7 dimensiones del MIPG y sus respectivas políticas, para lo cual se realizó autodiagnóstico y se definen responsabilidades y roles:

DIMENSIÓN	POLÍTICA	DOCUMENTOS	AUTORIDAD	RESPONSABILIDAD	ROL
D1. TALENTO HUMANO	D1.P1. Gestión Estratégica del Talento Humano	Caracterización de empleados SST Riesgo psicosocial Medición de clima laboral Procedimiento de ingreso (inducción) Programa de Desarrollo TH (Cap, Bienestar, Incent) Programa de retiro Política de implementación de rutas de creación de valor Procedimiento de evaluación de la GETH Estructura de Gestión Estratégica del Talento Humano Plan de GETH Acto administrativo de estructura organizacional Acto administrativo de escala salarial. Acto administrativo de planta de personal. Acto administrativo de manual de funciones y competencias laborales. Niveles de autoridad y responsabilidad Evaluación de la GETH	Director General	P.U Administrativa	Apoyo profesional (CPS)
	D1.P2. Integridad	Procedimiento para la formulación y seguimiento del Código de Integridad. Código de integridad	Director General	P.U Administrativa	Apoyo profesional (CPS)
D2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y	D2.P1. Planeación D2.P2. Integridad (PAAC) D2.P3.	Orientaciones generales y estructura de la planeación Grupos de valor: identificación y caracterización Procedimiento de Participación ciudadana Marco Fiscal a Mediano Plazo Plan Estratégico POAI y Plan Indicativo Planes de Acción individual e integrados Procedimiento de planeación institucional	Director General	Director General	Apoyo profesional

Dirección: Calle 1 sur # 7 - 56.

Celular: (+57) 3133337759

www.insdeportes.gov.co

E-Mail: ventanillaunica@insdeportescajica.gov.co



PLANEACIÓN	Gestión presupuestal	Manual para la gestión de indicadores Roles, responsabilidades y autoridades en la planeación Política de Riesgos Procedimiento para la construcción del PAAC Procedimiento para el seguimiento y evaluación del desempeño institucional Analítica institucional			(CPS)
D3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	D3.P1. Fortalecimiento Organizacional y simplificación de procesos D3.P2. Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público D3.P3. Gobierno Digital D3.P4. Seguridad Digital D3.P5. Defensa Jurídica D3.P6. Mejora Normativa D3.P7. Atención al Ciudadano D3.P8. Racionalización de trámites D3.P9. Participación ciudadana	Mapa de procesos Procedimiento de gestión de documentos y registros Manual de Calidad Documento de implementación del MIPG Procedimiento de Revisión por la Dirección Procedimiento para el ajuste de la estructura organizacional, escala salarial y planta de cargos. Política de austeridad en el gasto público Procedimiento para la gestión del Plan anual de adquisiciones Plan Anual de Adquisiciones PAA Procedimiento de ejecución presupuestal Procedimiento de gobierno digital Procedimiento de seguridad digital y de la información Gestión del Normograma Política de actualización normativa Política de gestión de riesgo antijurídico Procedimiento para la defensa jurídica y representación judicial Política de atención al ciudadano Carta de trato digno Procedimiento de comunicación con el ciudadano (protocolos de atención al ciudadano) Política de racionalización de trámites y	Director General	Director General	Profesionales de apoyo

Dirección: Calle 1 sur # 7 - 56.

Celular: (+57) 3133337759

www.insdeportes.gov.co

E-Mail: ventanillaunica@insdeportescajica.gov.co



	en la gestión	procedimientos administrativos Inventario de trámites y procedimientos administrativos con sus fichas Política de participación ciudadana (incluida rendición de cuentas) Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano Política de manejo ambiental Procedimiento de contratación (supervisión e interventoría) Manual de Contratación Manual de supervisión e interventoría			
D4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	D4.P1. Evaluación del desempeño institucional	Procedimiento para el diseño y análisis de indicadores Cuadro de mando (indicadores) Seguimiento y evaluación de resultados de gestión (desempeño Institucional) Política de medición de la percepción y satisfacción ciudadana	Director General	Director General	Profesional de apoyo

Teniendo en cuenta el anterior diagnóstico, cabe resaltar que, se establece como parte integral del plan estratégico de Gestión Humana los compromisos establecidos en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, así como los diferentes temas que se desarrollan en el presente cronograma:

Dirección: Calle 1 sur # 7 - 56.

Celular: (+57) 3133337759

www.insdeportes.gov.co

E-Mail: ventanillaunica@insdeportescajica.gov.co



Cronograma Comité Institucional De Gestión Y Desempeño.

COMITÉ N°		TEMA PROPUESTO
1	PRIMER COMITÉ ORDINARIO	1. Socialización del acta del último comité realizado. 2. Revisión de compromisos por parte de cada una de las áreas. 3. Socialización y aprobación de los planes institucionales de la entidad 2026
2	SEGUNDO COMITÉ ORDINARIO	1. Socialización del acta del último comité realizado. 2. Revisión de compromisos por parte de cada una de las áreas. 3. Seguimiento al plan de auditorías internas 4. Presentación y aprobación de las políticas institucionales 2026
3	TERCER COMITÉ ORDINARIO	1. Socialización del acta del último comité realizado. 2. Revisión de compromisos por parte de cada una de las áreas. 3. Socialización resultados auditorías internas del sistema de gestión de calidad y de control interno 4. Seguimiento a las 19 políticas institucionales 2026
4	CUARTO COMITÉ ORDINARIO	1. Socialización del acta del último comité realizado. 2. Revisión de compromisos por parte de cada una de las áreas. 3. Resultados de los criterios de evaluación de los funcionarios. 4. Selección del mejor funcionario según los resultados de evaluación. 5. Resultados de la auditoria externa 6. Evaluación a las 19 políticas institucionales de la vigencia 2026

Dirección: Calle 1 sur # 7 - 56.

Celular: (+57) 3133337759

www.insdeportes.gov.co

E-Mail: ventanillaunica@insdeportescajica.gov.co



Con el fin de asegurar la implementación de los planes de Capacitación, Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales forman parte del Plan Estratégico de Talento Humano, el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá ha contemplado dentro de su presupuesto para la vigencia 2026 la asignación de los recursos necesarios, garantizando desde la Alta Dirección el respaldo financiero para el cumplimiento de las acciones establecidas.

5. Glosario

Plan de bienestar: Es un instrumento de gestión que diseñan las entidades u organizaciones para promover la calidad de vida, la motivación y el desarrollo integral de sus trabajadores, a través de programas, actividades y estrategias orientadas al bienestar físico, mental, social, familiar y laboral.

Ciclo de vida laboral: Es el conjunto de etapas por las que transita una persona dentro de una organización desde el momento en que se vincula hasta que finaliza su relación laboral.

MIPG: Es el modelo del Gobierno Nacional que integra los sistemas de Planeación, Gestión y Control, y su marco de implementación define cómo debe adoptarse y operarse dentro de una entidad


DUVÁN ALEJANDRO LÓPEZ CALDERÓN
Director

Responsable	Nombre(s) y apellidos	Firma	Proceso
Proyectó	Dayra Rocío Usaquén Camargo		Gestión Humana
Revisó	Laura Daniela Ballen Moreno		Gestión Administrativa
Aprobó	Duván Alejandro López Calderón		Dirección
Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente documento, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.			