



ALCALDÍA MUNICIPAL
DE CAJICÁ

Instituto Municipal de Deportes y Recreación

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE CAJICÁ



PROCESO DE GESTIÓN HUMANA
ÁREA ADMINISTRATIVA

CAJICÁ- CUNDINAMARCA
2023



FABIO
RAMÍREZ
D.E.C.A. D. E.

Calle 1 Sur No.7-56 Coliseo Fortaleza de Piedra
E-Mail: ventanillaunica@insdeportescajica.gov.co
Teléfono: (57+1) 8898746 / Página: www.insdeportescajica.gov.co



Contenido

I. INTRODUCCIÓN.....	2
II. MARCO NORMATIVO	3
ENTIDAD	5
MISIÓN.....	5
VISIÓN	5
POLÍTICA DE CALIDAD.....	5
OBJETIVOS DE CALIDAD.....	6
PRINCIPIOS CORPORATIVOS	7
ORGANIGRAMA.....	7
MAPA DE PROCESOS	8
DISTRIBUCION ÁREAS Y PROCESOS.....	8
IV. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	9

I. INTRODUCCIÓN.

“El Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad, estableciendo retos concretos y necesidades”.

De acuerdo con el artículo 15 de la ley 9009 del 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” en su capítulo II artículo 15 “Las unidades de personal de las entidades” se establece que en las entidades públicas se debe realizar entre otras funciones la elaboración de los planes estratégicos de talento humano y los diferentes planes implícitos que garanticen el cumplimiento y la estructura del proceso de Gestión Humana (Tomado de: Ley 9009 de 2004 – Funcionpublica.gov).

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá, mediante la implementación del Modelo Integrado de planeación y gestión – MIPG, en su política de “Gestión de talento Humano”, concibe a los funcionarios públicos como el activo más relevante para la institución, siendo ellos quienes, con el desempeño de su labor, aportan al cumplimiento de los objetivos organizacionales, garantizando así, una atención efectiva en todos los procesos a desarrollar. (Tomado de: funcionpublica.gov / MIPG).





Rigiéndose bajo los preceptos ya mencionados, los funcionarios públicos adscritos a la entidad contarán con los planes estratégicos establecidos en las diferentes normas, aportando a su vez el mejoramiento continuo en cada uno de los procesos y el cumplimiento de los mismos.

1. OBJETIVOS.

1.1. Objetivo general:

Cumplir con los lineamientos y dimensiones del talento humano dentro del ciclo de vida laboral del funcionario, según el MIPG.

1.2. Objetivos específicos:

- Articular los diferentes planes de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de alinear los diferentes procesos y metas institucionales.
- Impactar positivamente en la satisfacción de los funcionarios en el desempeño de su labor contribuyendo a la consecución de resultados institucionales.
- Fortalecer el Instituto en su misión de cara a la excelencia del servicio público al ciudadano.

ALCANCE.

El Plan Estratégico de Talento humano del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá aplica para los funcionarios vinculados a la entidad, Inicia con el direccionamiento estratégico y la detección de necesidades en los diferentes componentes propios de su labor en relación con los diferentes planes previamente establecidos y finaliza con la evaluación de la ejecución de estos.

II. MARCO NORMATIVO.

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

Norma	Tema
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Página 4.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.



Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1221 del 16 de julio 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 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
Decreto 1499 de 2017 Modifica el Decreto 1083 de 2015	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 del 30 de mayo 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 abril 19 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
Decreto 051 enero 16 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.
----------------------------	---

III. MARCO DE REFERENCIA.

La formulación y construcción del Plan estratégico de Gestión Humana se enmarca en nuestro Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá como una Entidad descentralizada del orden territorial.

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.

Para el año 2035 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.

POLÍTICA DE CALIDAD.

El Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá está comprometido con la gestión transparente, efectiva y participativa del fomento del deporte, planeando, coordinando, ejecutando y controlando con eficiencia, eficacia y efectividad los



programas, planes y proyectos encaminados al desarrollo de las actividades lúdicas, recreativas y deportivas dentro de los diferentes grupos que conforman la comunidad, contribuyendo de esta forma al mejoramiento de la calidad de vida de la población Cajiqueña, de conformidad con los lineamientos legales en materia, en búsqueda de la mejora continua y permanente, de la mano de un talento humano competente y calificado, con apoyo de la alta dirección, garantizando un servicio más ágil y oportuno al ciudadano.

OBJETIVOS DE CALIDAD.

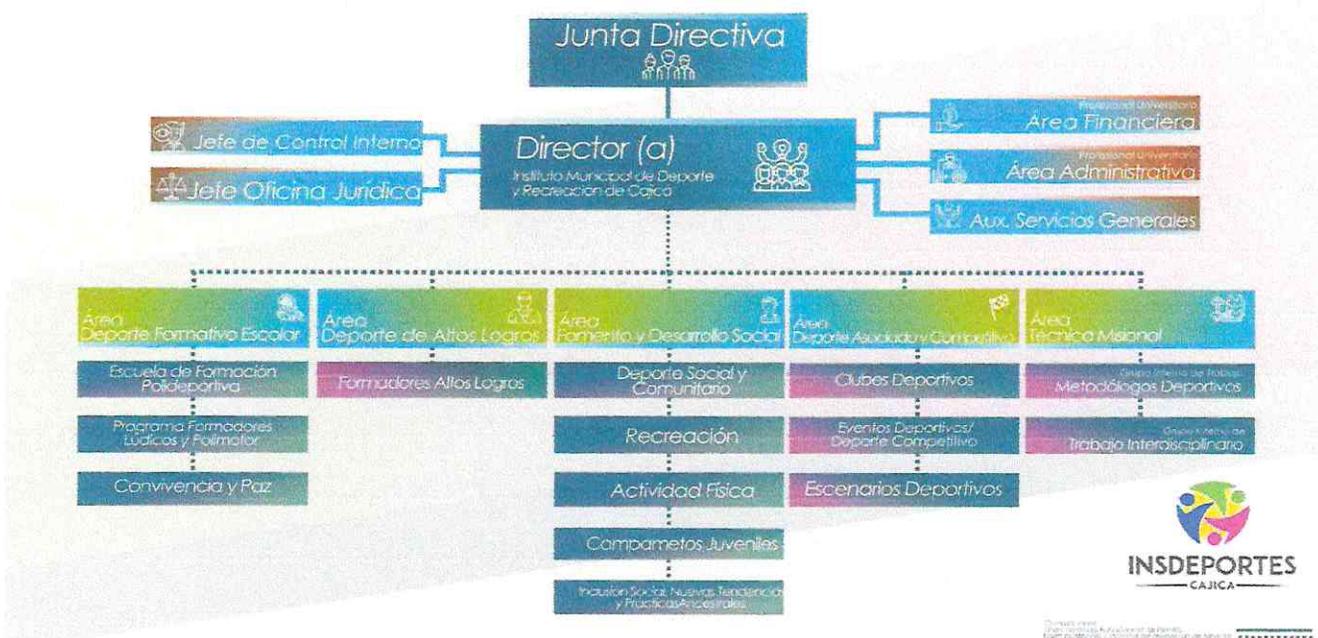
1. Consolidar la Estrategia Técnica Deportiva Eficaz, Eficiente y Efectiva para preparar deportistas de alto nivel competitivo, desde la orientación del Sistema Nacional del Deporte; garantizando los principios, ejes transversales y líneas Estratégicas de la Política Pública Nacional y Lineamientos de Deporte y Recreación en el Plan de Desarrollo Municipal.
2. Desarrollar una gestión transparente mediante el manejo adecuado de los recursos económicos y de la información tendiente a la consolidación y sostenibilidad del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá.
3. Establecer los mecanismos que permitan el fomento, masificación, desarrollo y práctica del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre, mediante la integración en espacios de convivencia y paz como herramienta de transformación, inclusión y equidad social.
4. Promover programas que orienten el desarrollo de las prácticas extraescolar complementaria para niños, niñas y jóvenes con el fin de aprovechar el tiempo libre.
5. Generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en procesos formativos de iniciación, fundamentación y perfeccionamiento como contribución al desarrollo integral de los niños y las niñas en el fomento de una cultura física para el mejoramiento de la calidad de vida.
6. Potencializar la mejora continua en cuanto a la implementación del Sistema de Gestión de Calidad.
7. Contar con un equipo de trabajo enfocado al cumplimiento de metas, comprometido y con visión de crecimiento en conjunto que permita la ejecución de procedimientos encaminados a la mejora continua.
8. Generar estrategias deportivas para promover la competitividad, preparación y apoyo a los deportistas de altos logros, estableciendo criterios técnicos aplicados en los organismos del deporte asociado, que componen el Sistema Nacional del Deporte a nivel Municipal.
9. Diseñar, desarrollar e implementar la Política Pública del Deporte en el Municipio de Cajicá como herramienta transversal de la práctica deportiva.



PRINCIPIOS CORPORATIVOS.

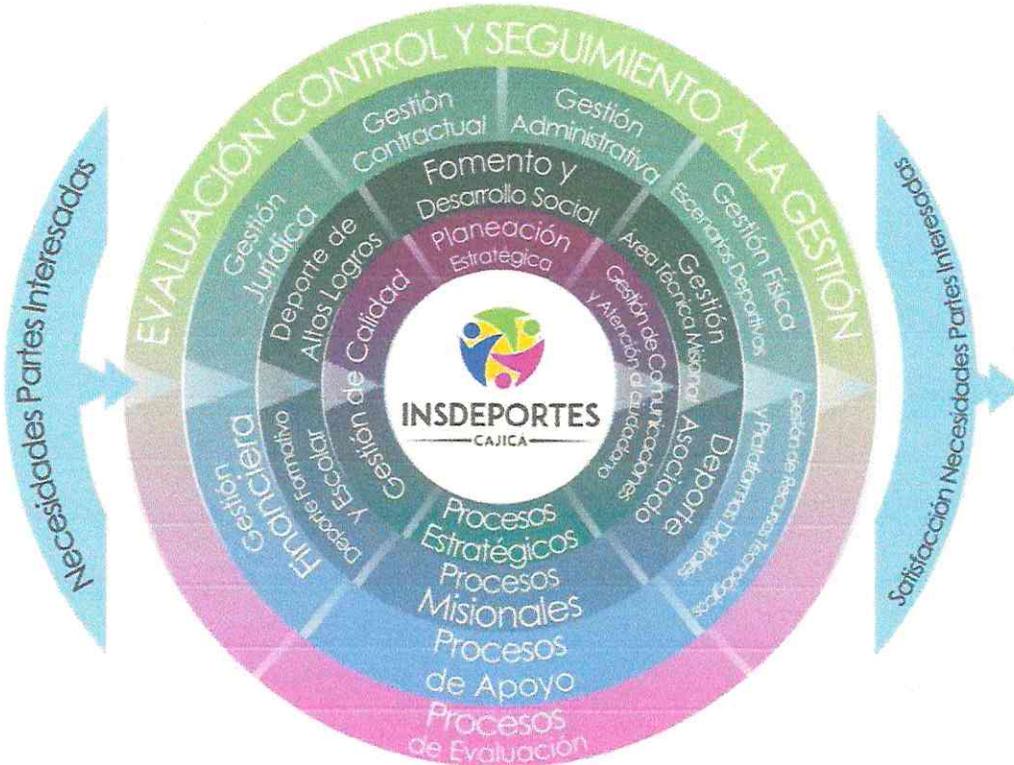
1. **Transparencia:** Una de las herramientas fundamentales para que el ciudadano pueda informarse a través de los diferentes mecanismos de participación con el fin de garantizar el adecuado uso de los recursos económicos y de la eficacia y eficiencia de la administración pública.
2. **Igualdad:** El 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.





MAPA DE PROCESOS.



DISTRIBUCION ÁREAS Y PROCESOS.

Área y Procesos - Dirección
Oficina de Control Interno
Deporte Formativo Escolar
Deporte Altos Logros
Deporte Fomento y Desarrollo Social
Deporte Asociado y Competitivo
Gestión área Técnica Misional
Planeación Estratégica
Gestión de Recursos Tecnológicos
Gestión de Calidad
Gestión de Comunicaciones
Gestión Física de Escenarios Deportivos

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 Documental, Ventanilla Única y Atención al Público
Almacén

Gestión Jurídica
Gestión Contractual

IV. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

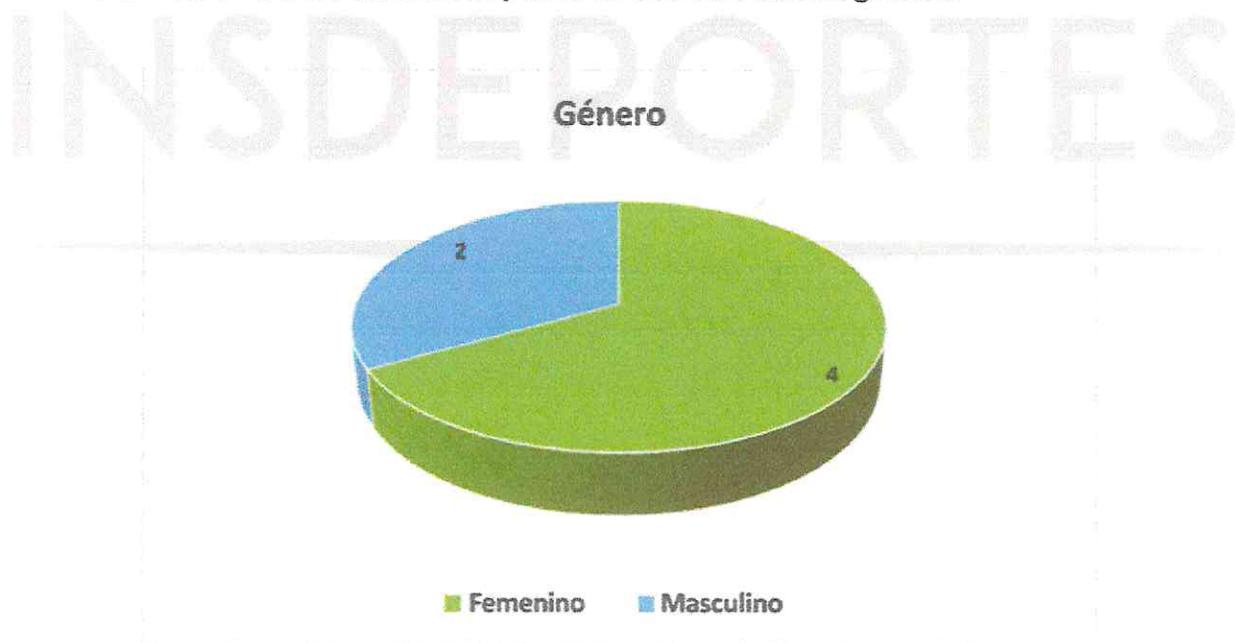
5.1 Caracterización de los servidores públicos.

El equipo de gestión humana del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, desarrollo estudio del perfil sociodemográfico de los funcionarios vinculados a la Entidad.

Los resultados de cada uno de los instrumentos aplicados aportan en la creación de estrategias que impactan positivamente en la planeación y desarrollo de los diferentes planes de talento humano.

Gráfica 1.

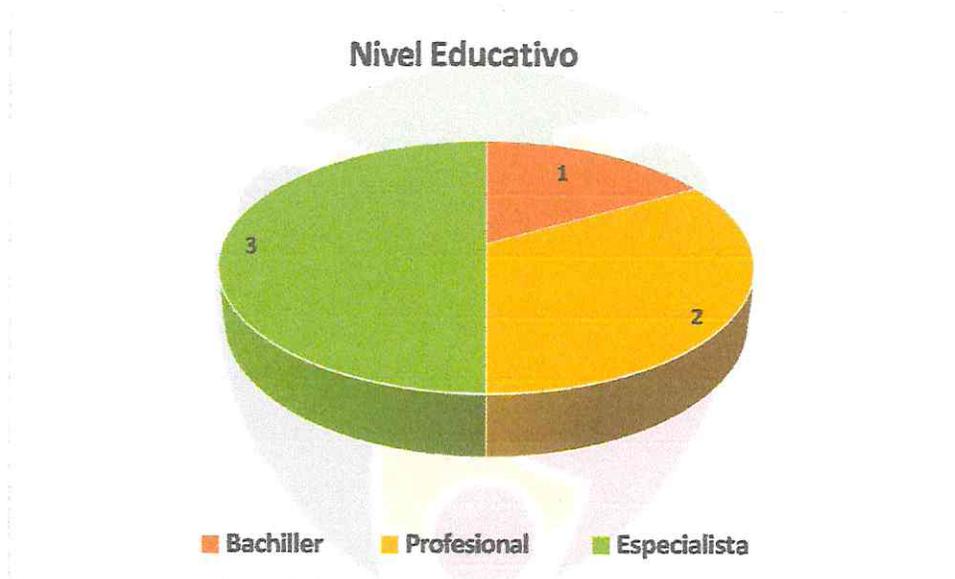
Caracterización de los servidores públicos con relación al género.



Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.



Gráfica 2.
Caracterización de los servidores públicos con relación al Nivel Educativo.



Gráfica 3.
Caracterización de los Servidores públicos con relación a las profesiones.

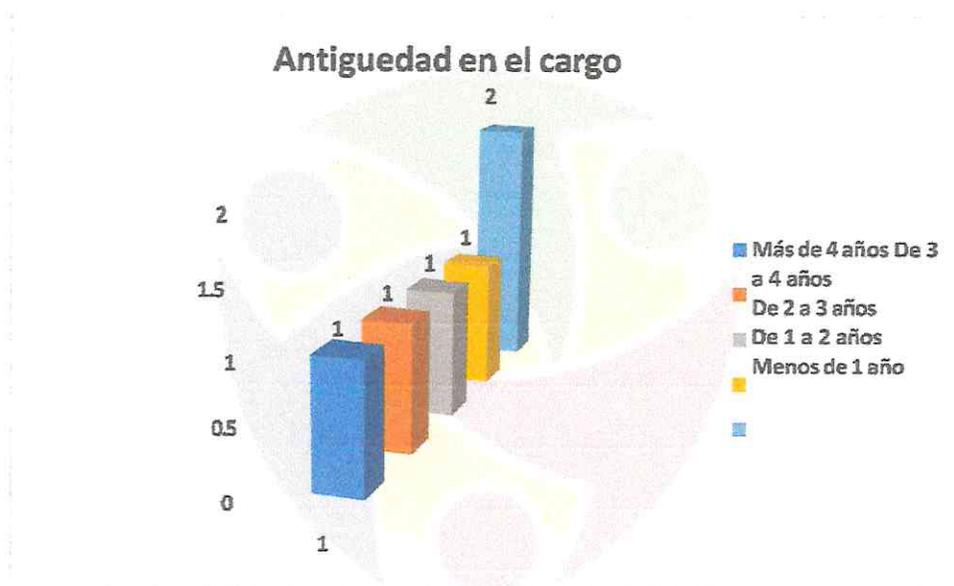


Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.



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.

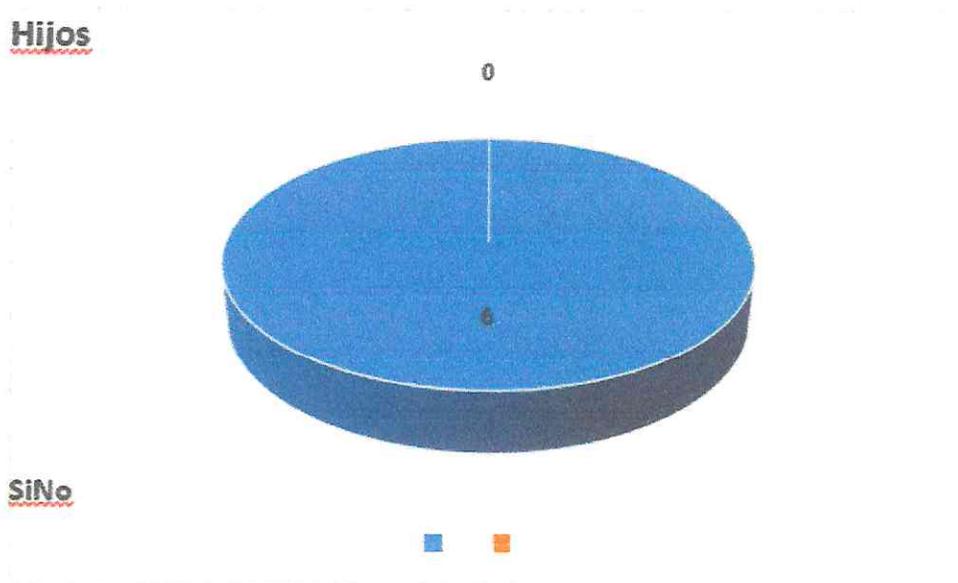
Caracterización de los servidores públicos con relación al estado civil.



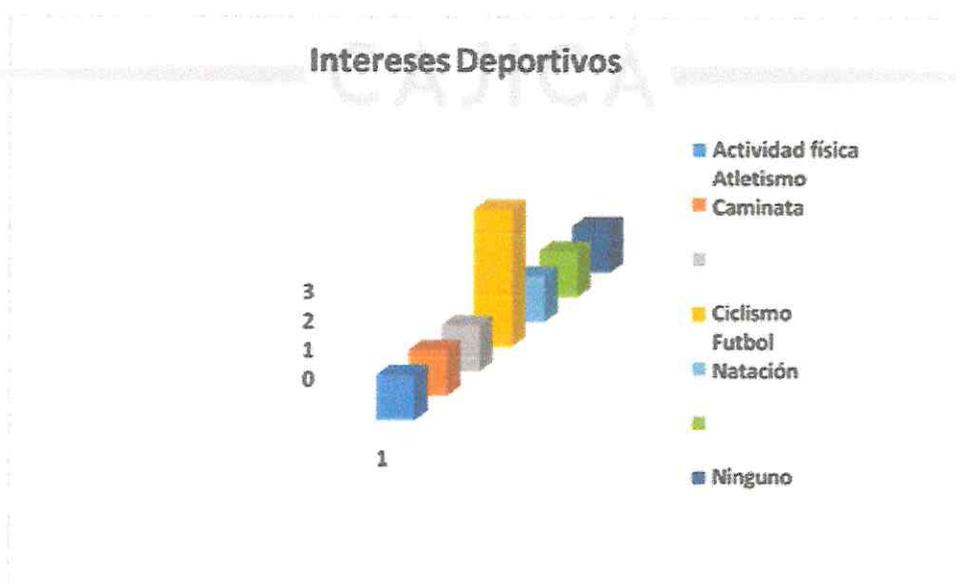
Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.



Gráfica 6.
Caracterización de los servidores públicos con relación a si tiene hijos.



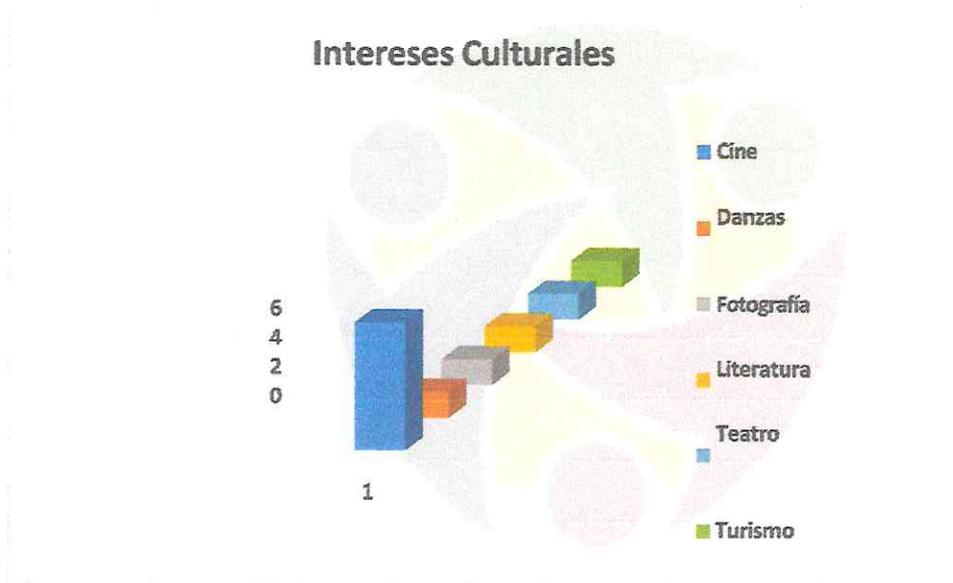
Gráfica 7.
Caracterización de los servidores públicos con relación a los intereses deportivos.



Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.



Gráfica 8. Caracterización de los servidores públicos con relación a los intereses culturales.



Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.

El Plan Estratégico del Talento Humano 2023, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: desde su ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este plan se enfoca en oportunidades de mejora enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos 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
		Caracterización de empleados			
		SST Riesgo psicosocial			
		Medición de clima laboral			
		Procedimiento de			



D1. TALENTO HUMANO	D1.P1. Gestión Estratégica del Talento Humano	<p>Ingreso (Inclusión)</p> <p>Programa de Desarrollo TH (Cap. Bien. Incent)</p> <p>Programa de retiro</p> <p>Política de implementación de rutas de creación de valor</p> <p>Procedimiento de evaluación de la GETH</p> <p>Estructura de Gestión Estratégica del Talento Humano</p> <p>Plan de GETH</p> <p>Acto administrativo de estructura organizacional</p> <p>Acto administrativo de escala salarial.</p> <p>Acto administrativo de planta de personal.</p> <p>Acto administrativo de manual de funciones y competencias laborales.</p> <p>Niveles de autoridad y responsabilidad</p> <p>Evaluación de la GETH</p>	Director General	P.U Administrativa	Apoyo profesional (CPS)
	D1.P2. Integridad	<p>Procedimiento para la formulación y seguimiento del Código de Integridad.</p> <p>Código de Integridad</p>	Director General	P.U Administrativa	Apoyo profesional (CPS)
D2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	D2.P1. Planeación	<p>Orientaciones generales y estructura de la planeación</p> <p>Grupos de valor: identificación y caracterización</p> <p>Procedimiento de Participación ciudadana</p> <p>Marco Fiscal a Mediano Plazo</p>	Director General	Director General	Apoyo profesional (CPS)
	D2.P2. Integridad (PAAC)	<p>Plan Estratégico</p> <p>POAI y Plan Indicativo</p> <p>Planes de Acción individual e integrados</p> <p>Procedimiento de</p>			



Y PLANEACIÓN	D2.P3. Gestión presupuestal	<p>planeación institucional</p> <p>Manual para la gestión de indicadores</p> <p>Roles, responsabilidades y autoridades en la planeación</p> <p>Política de Riesgos</p> <p>Procedimiento para la construcción del PAAC</p> <p>Procedimiento para el seguimiento y evaluación del desempeño institucional</p> <p>Análisis institucional</p>			
D3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	<p>D3.P1. Fortalecimiento Organizacional y simplificación de procesos</p> <p>D3.P2. Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público</p> <p>D3.P3. Gobierno Digital</p> <p>D3.P4. Seguridad Digital</p> <p>D3.P5. Defensa Jurídica</p> <p>D3.P6. Mejora Normativa</p> <p>D3.P7. Atención al Ciudadano</p>	<p>Mapa de procesos</p> <p>Procedimiento de gestión de documentos y registros</p> <p>Manual de Calidad</p> <p>Documento de Implementación del MIPG</p> <p>Procedimiento de Revisión por la Dirección</p> <p>Procedimiento para el ajuste de la estructura organizacional, escala salarial y planta de cargos.</p> <p>Política de austeridad en el gasto público</p> <p>Procedimiento para la gestión del Plan anual de adquisiciones</p> <p>Plan Anual de Adquisiciones PAA</p> <p>Procedimiento de ejecución presupuestal</p> <p>Procedimiento de gobierno digital</p> <p>Procedimiento de seguridad digital y de la información</p> <p>Gestión del Normograma</p> <p>Política de actualización normativa</p> <p>Política de gestión de riesgo antijurídico</p>	Director General	Director General	Profesionales de apoyo



	<p>D3.P8. Racionalización de trámites</p> <p>D3.P9. Participación ciudadana en la gestión</p>	<p>Procedimiento para la defensa jurídica y representación judicial</p> <p>Política de atención al ciudadano</p> <p>Carta de trato digno</p> <p>Procedimiento de comunicación con el ciudadano (protocolos de atención al ciudadano)</p> <p>Política de racionalización de trámites y procedimientos administrativos</p> <p>Inventario de trámites y procedimientos administrativos con sus fichas</p> <p>Política de participación ciudadana (incluida rendición de cuentas)</p> <p>Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano</p> <p>Política de manejo ambiental</p> <p>Procedimiento de contratación (supervisión e interventoría)</p> <p>Manual de Contratación</p> <p>Manual de supervisión e interventoría</p>			
<p>D4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL</p>	<p>D4.P1. Evaluación del desempeño institucional</p>	<p>Procedimiento para el diseño y análisis de indicadores</p> <p>Cuadro de mando (indicadores)</p> <p>Seguimiento y evaluación de resultados de gestión (desempeño Institucional)</p> <p>Política de medición de la percepción y satisfacción ciudadana</p>	<p>Director General</p>	<p>Director General</p>	<p>Profesionales de apoyo</p>

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:

CRONOGRAMAS COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.

COMITÉ No.	FECHA	TEMA PROPUESTO
1	MARZO 2023	<ol style="list-style-type: none">1. Entrega del avance de las políticas por parte de los responsables.2. Socialización de los planes de bienestar e incentivos y capacitación.3. Socialización proyecto de actualización del manual de funciones.4. Revisión de compromisos por parte de cada una de las áreas.5. Revisión de temas relacionados con empalme.
2	JUNIO 2023	<ol style="list-style-type: none">1. Seguimiento y evaluación de los planes.2. Evaluación de desempeño a los funcionarios del Instituto.3. Selección del mejor funcionario del semestre.4. Revisión de compromisos por parte de cada una de las áreas.5. Revisión de temas relacionados con empalme.
3	SEPTIEMBRE 2023	<ol style="list-style-type: none">1. Seguimiento y evaluación de los planes.2. Selección del mejor funcionario del semestre.3. Revisión de compromisos por parte de cada una de las áreas.4. Revisión de temas relacionados con empalme.
4	DICIEMBRE 2023	<ol style="list-style-type: none">1. Seguimiento y evaluación de los planes.2. Evaluación de desempeño a los funcionarios del Instituto.3. Selección del mejor funcionario del semestre.4. Revisión de compromisos por parte de cada una de las áreas.5. Revisión de temas relacionados con empalme.



CRONOGRAMA DE LAS POLITICAS INSTITUCIONALES.

Para garantizar la ejecución de los planes de Capacitación, Bienestar y SST, los cuales hacen parte integral del plan estratégico de talento humano, el INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE CAJICÁ, dispone dentro de su presupuesto 2023, la alta Dirección garantizará los recursos para cumplir con el plan en mención.



Ana Katherine Artunduaga Mendoza
Directora

TABLA DE CONTROL DOCUMENTAL			
Responsable	Nombre(s) y apellidos	Firma	Área
Proyectó:	Sharon Nicole Castillo Santos		Administrativa
Revisó:	Laura Daniela Ballén Moreno		Administrativa
Aprobó:	Ana Katherine Artunduaga Mendoza		Dirección

Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente documento, y por encontrarlo ajustado a la disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.

CAJICA