



ALCALDÍA MUNICIPAL  
DE CAJICÁ

Instituto Municipal de Deportes y Recreación

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE CAJICÁ



PROCESO DE GESTIÓN HUMANA  
ÁREA ADMINISTRATIVA

CAJICÁ- CUNDINAMARCA  
2024



Contenido

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

INSDEPORTES

CAJICA





## 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 909 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 909 de 2004 – Funcionpublica.gov).

El Instituto Municipal de Deportes 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 términos ya mencionados, los funcionarios públicos vinculados a la entidad contarán con los planes estratégicos establecidos en las diferentes normas, aportando a su vez a 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.
- Contribuir de manera positiva en la satisfacción de los funcionarios en el desempeño de sus labores, contribuyendo a la consecución de resultados institucionales.
- Fortalecer a el Instituto de acuerdo a su misionalidad aportando 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 ejecución, el cumplimiento y evaluación de los mencionados planes.

## 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
<b>Decreto 1567 de 1998</b>	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Página 4.
<b>Ley 909 de 2004</b>	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1010 de 2006</b>	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
<b>Ley 1221 de 2008</b>	establece normas para promover y regular el teletrabajo.
<b>Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015</b>	Integración de Sistemas de Gestión.
<b>Decreto 1072 de 2015</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
<b>Decreto 1499 de 2017</b>	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.
<b>Resolución 390 de 2017</b>	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
<b>Ley 1857 de 2017</b>	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.
<b>Resolución 1111 de 2017</b>	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
<b>Decreto 648 de 2017</b>	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
<b>Decreto 051 de 2018</b>	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.





<b>Decreto 612 de 2018</b>	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

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.

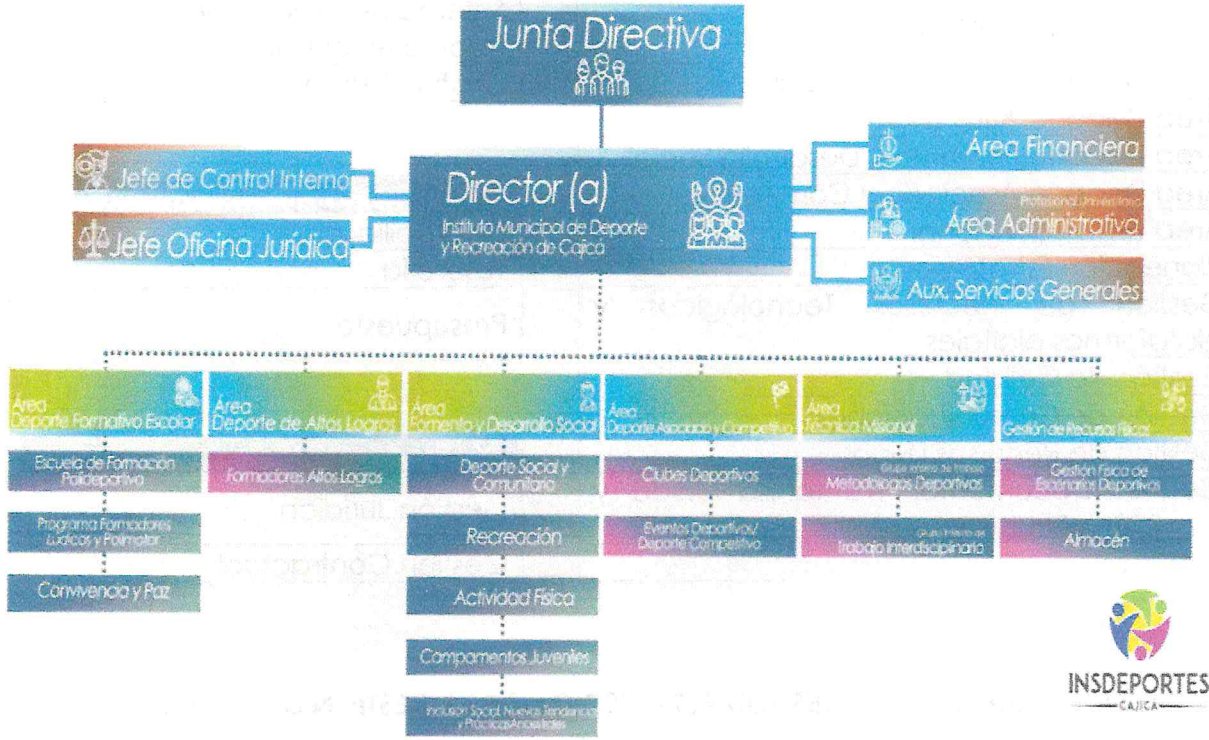
## PRINCIPIOS CORPORATIVOS

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.

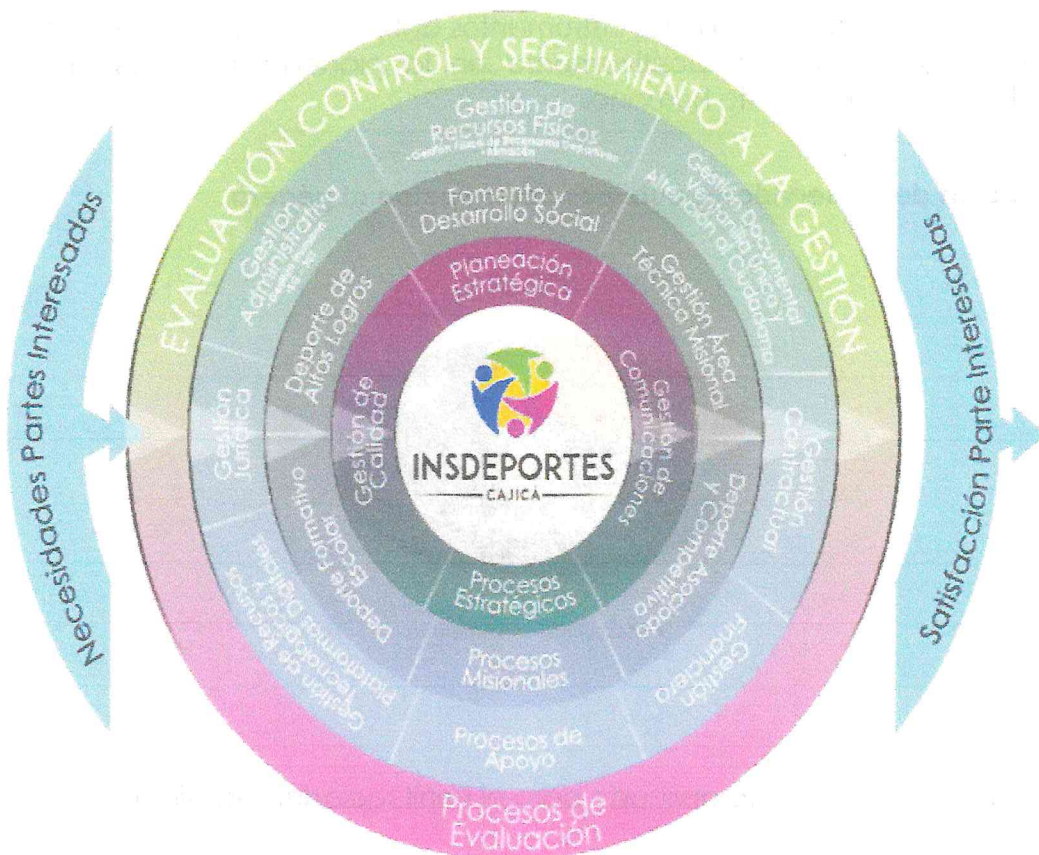




### ORGANIGRAMA



### MAPA DE PROCESOS





## DISTRIBUCION ÁREAS Y PROCESOS

Área y Procesos - Dirección	Procesos Área Administrativa
Oficina de Control Interno	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Área Deporte Formativo Escolar	Gestión Humana
Área Deporte Altos Logros	
Área Deporte Fomento y Desarrollo Social	Procesos Área Financiera
Área Deporte Asociado y Competitivo	Contabilidad
Área Técnica Misional	Tesorería
Planeación Estratégica	Presupuesto
Gestión de Recursos Tecnológicos y plataformas digitales	
Gestión de Calidad	Procesos Oficina Jurídica
Gestión de Comunicaciones	Gestión Jurídica
Gestión de Recursos Físicos	Gestión Contractual
Gestión Documental, Ventanilla Única y Atención al Público	
Almacén	

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

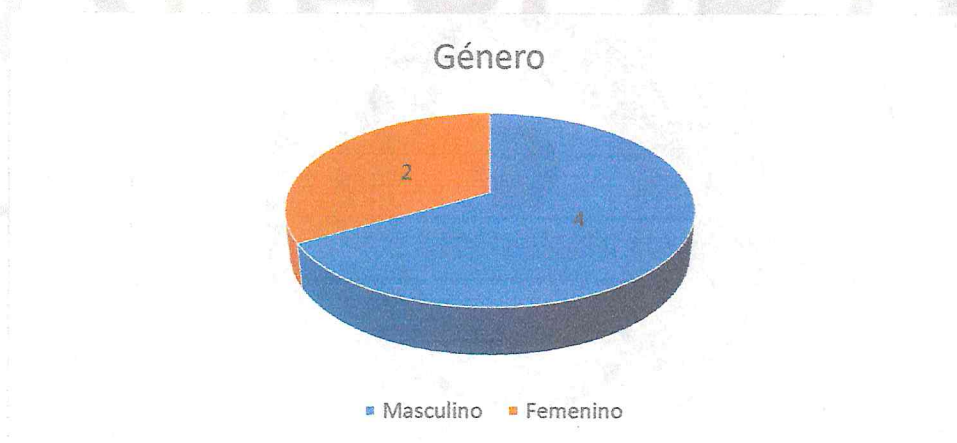
### 5.1 Caracterización de los servidores públicos.

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.



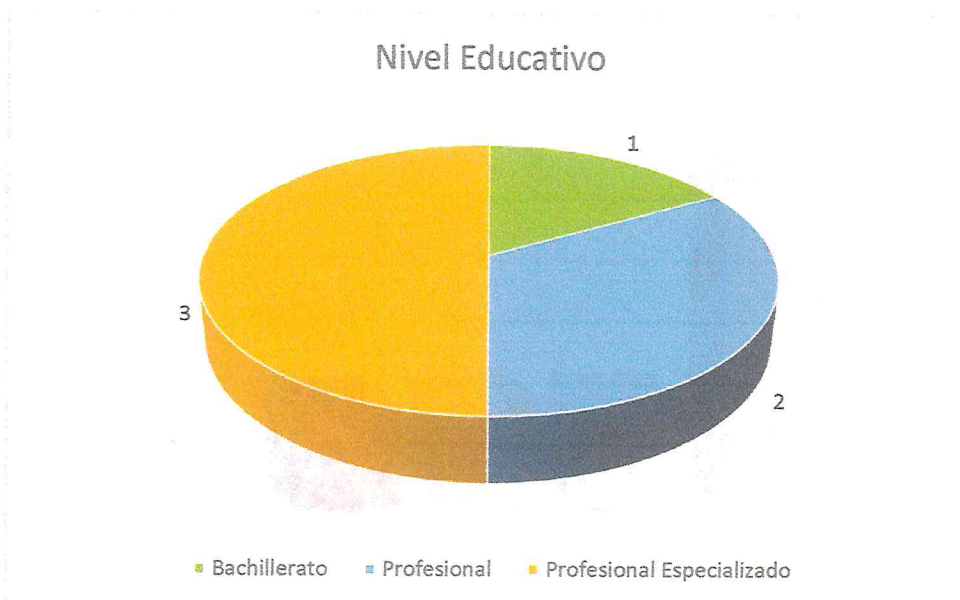
**Fuente:** Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.





Gráfica 2

Caracterización de los servidores públicos con relación al Nivel Educativo.



Gráfica 3

Caracterización de los Servidores públicos con relación a las profesiones.

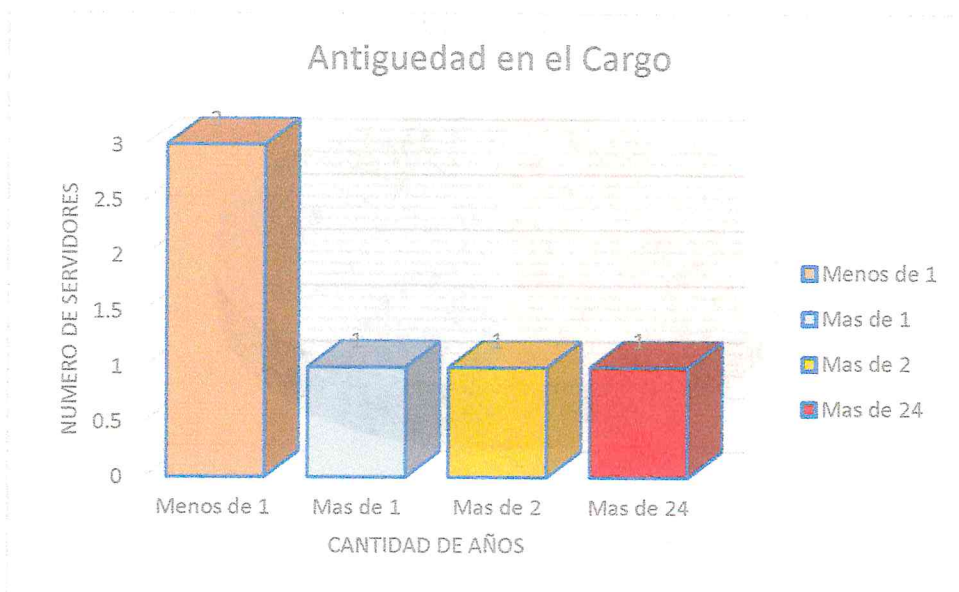


Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.



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.



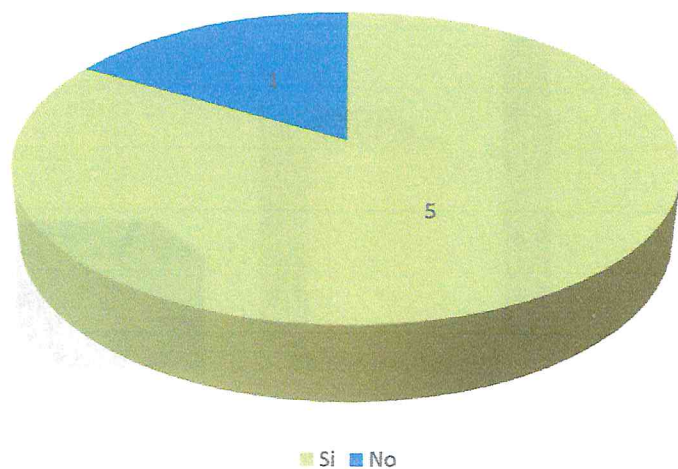
Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.



**Gráfica 6**

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

**Cantidad de Servidores Con o Sin Hijos**

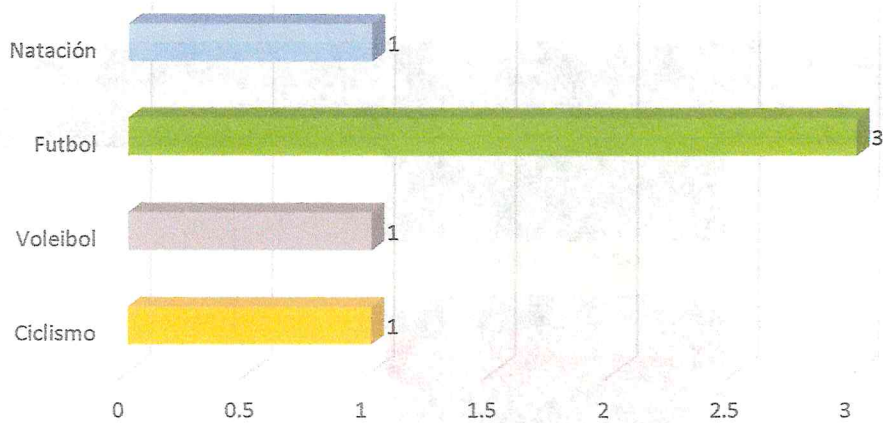


**Fuente:** Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.

**Gráfica 7**

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

**Intereses Deportivos**

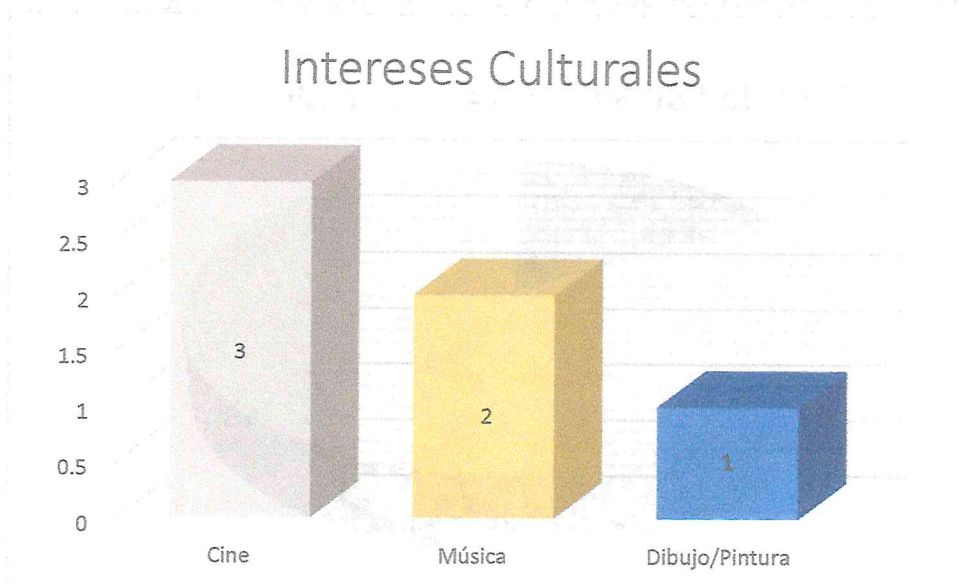


**Fuente:** Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.



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 2024, 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
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. Bien. 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	Director General	P.U Administrativa	Apoyo profesional (CPS)



		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			
	D1.P2. Integridad	Procedimiento para la formulación y seguimiento del Código de Integridad. Código de Integridad	Director General	P.U Administrativa	Apoyo profesional (CPS)
D.2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	D2.P1. Planeación  D2.P2. Integridad (PAAC)  D2.P3. Gestión presupuestal	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 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	Director General	Director General	Apoyo profesional (CPS)
	D3.P1. Fortalecimiento Organizacional y simplificación de procesos  D3.P2. Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto	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			





D3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	público	Procedimiento para la gestión del Plan anual de adquisiciones	Director General	Director General	Profesionales de apoyo				
	D3.P3. Gobierno Digital	Plan Anual de Adquisiciones PAA							
	D3.P4. Seguridad Digital	Procedimiento de ejecución presupuestal							
		Procedimiento de gobierno digital							
	D3.P5. Defensa Jurídica	Procedimiento de seguridad digital y de la información							
		Gestión del Normograma							
	D3.P6. Mejora Normativa	Política de actualización normativa							
		Política de gestión de riesgo antijurídico							
	D3.P7. Atención al Ciudadano	Procedimiento para la defensa jurídica y representación judicial							
	D3.P8. Racionalización de trámites	Política de atención al ciudadano							
		Carta de trato digno							
	D3.P9. Participación ciudadana en la gestión	Procedimiento de comunicación con el ciudadano (protocolos de atención al ciudadano)							
		Política de racionalización de trámites y 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							
	D4.EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	D4.P1. Evaluación del desempeño institucional				Política de manejo ambiental	Director General	Director General	Profesional de apoyo
						Procedimiento de contratación (supervisión e interventoría)			
						Manual de Contratación			
Manual de supervisión e interventoría									
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									





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.	TIPO DE COMITE	TEMA PROPUESTO
1	PRIMER COMITÉ ORDINARIO	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Socialización del acta del último comité realizado.</li><li>2. Socialización y revisión manual de funciones</li><li>3. Revisión de compromisos por parte de cada una de las áreas.</li><li>4. Socialización y seguimiento a la auditoría del Sistema de Gestión de Calidad.</li><li>5. Seguimiento a los planes institucionales</li><li>6. Socialización plan de acción del FURAG</li><li>7. Socialización de actividades para la vigencia del 2024</li><li>8. Socialización del cumplimiento de metas del plan de desarrollo</li></ol>
2	SEGUNDO COMITÉ ORDINARIO	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Socialización del acta del último comité realizado.</li><li>2. Seguimiento y evaluación de los planes.</li><li>3. Evaluación de desempeño a los funcionarios del Instituto.</li><li>4. Selección del mejor funcionario del semestre.</li><li>5. Revisión de compromisos por parte de cada una de las áreas.</li><li>6. Seguimiento a las políticas de la Entidad</li><li>7. Socialización del cumplimiento de metas del plan de desarrollo</li><li>8. Socialización resultados auditorías internas del sistema de gestión de calidad y de control interno</li></ol>
3	TERCER COMITÉ ORDINARIO	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Socialización del acta del último comité realizado.</li><li>2. Seguimiento de los planes Institucionales.</li><li>3. Normalización y/o aprobación de diferentes procesos, planes o procedimientos.</li><li>4. Revisión de compromisos por parte de cada una de las áreas.</li><li>5. Socialización del cumplimiento de metas del plan de desarrollo</li><li>6. Socialización avance plan de acción del FURAG</li></ol>






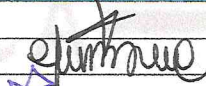
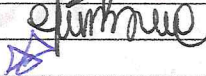

4	CUARTO COMITÉ ORDINARIO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Socialización del acta del último comité realizado.</li> <li>2. Seguimiento y evaluación de los planes Institucionales.</li> <li>3. Evaluación de desempeño a los funcionarios del Instituto.</li> <li>4. Selección del mejor funcionario del semestre.</li> <li>5. Revisión de compromisos por parte de cada una de las áreas.</li> <li>6. Revisión de temas relacionados con empalme.</li> <li>7. Socialización del cumplimiento de metas del plan de desarrollo</li> <li>8. Socialización plan de acción vigencia 2025</li> <li>9. Socialización PAA vigencia 2025</li> <li>10. Socialización resultados auditorías internas del sistema de gestión de calidad y de control interno</li> </ol>
---	-------------------------	---

### 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 2024, la alta Dirección garantizará los recursos para cumplir con el plan en mención.



**DUVAN ALEJANDRO LÓPEZ CALDERÓN**  
Director

TABLA DE CONTROL DOCUMENTAL			
Responsable	Nombre(s) y apellidos	Firma	Área
Proyectó:	Daniel Orlando Ortiz Leal		Administrativa
Revisó:	Laura Daniela Ballén Moreno		Administrativa
Aprobó:	Duvan Alejandro López Calderón		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.

