







INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO "INDEPORTES QUINDÍO"

RESOLUCION No. 021 ENERO 31 DE 2022

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACION DEL QUINDIO 2022"

EL GERENTE GENERAL DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO, "INDEPORTES QUINDIO", en uso de sus facultades legales y estatutarias en especial las conferidas en el artículo 16 numeral 2 de la Ordenanza 027 del 14 de diciembre de 1998 y, el Acuerdo 08 del 22 de Octubre del 2020, el Decreto 692 del 30 de Diciembre de 2020 y Decreto 088 de enero 21 de 2020, y,

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política en su artículo 209 establece los principios de la función administrativa, los cuales deben ser tenidos en cuenta por las entidades del Estado.

Que la Ley 87 del año 1993, en su artículo 1° establece "Se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificacióny evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas y objetivos previstos"

Que Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 el artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Que Indeportes Quindío cuenta con un equipo operativo en el Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Estándar de Control Interno y Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual está integrado por funcionarios de diferentes procesos de la entidad, en pro de contribuir al mejoramiento continuo de la implementación del mencionado Sistema, aportando así sus conocimientos, sugerencias, alternativas de solución, aporte e ideas y todo lo relacionado con el seguimiento y correcta ejecución e implementación del mismo.

El Plan Anticorrupción debe ser formulado y publicado por todas las entidades siguiendo sus procedimientos internos. El Plan debe elaborarse por cada entidad del orden nacional, departamental y municipal". Que el Decreto Nacional 124 de 2016, Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano".

Que el Decreto Nacional 1499 de 2017, actualizó el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) del que trata el titulo 22 de la parte 2 del libro 2 el Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo sistema de gestión, debe integrar los anteriores sistemas de gestión de calidad y desarrollo administrativo, con el sistema de control interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de

Sede Gobernación del Ouindío

Carrera 12 No. 22-37 Armenia, Quindío Paisaje Cultural Cafetero Patrimonio de la Humanidad Declarado por la UNESCO Teléfonos: 6067393395 gerencia@indeportesquindio.gov.co www.indeportesquindio.gov.co

1









INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO "INDEPORTES QUINDÍO"

guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y, de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar-PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeaci6n del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Que la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, modificada por la ley 1960 de 20219, expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)

Que la resolución 1072 de mayo de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo establece el sistema de gestión y seguridad en el trabajo y la resolución 0312 del 2019 establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST

Que el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Establece el Plan Institucional de Capacitación - PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)

Que la resolución 10 de enero 16 de 2020, adopta el manual de funciones y competencias, laborales p a r a e l Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Q u i n d í o INDEPORTES QUINDIO.

Que el Código Único Disciplinario. Artículo 35: Prohibiciones, establece la obligatoriedad que tienen las entidades públicas de cumplir con sus funciones y todo lo que la constitución y la ley les obligue.

Que el Instituto Departamental de deporte y recreación "INDEPORTES QUINDÍO" dentro de sus políticas y el plan de Estratégico de Talento Humano, trazo la ruta de la felicidad como un componte necesario.

Que, en el Comité Institucional de gestión y desempeño, realizado el 22 de febrero de 2021, fue revisado y aprobado el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Prevención de Recursos Humanos del Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío INDEPORTES QUINDIO.

Que en mérito de lo anterior

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Prevención de Recursos Humanos en el instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío INDEPORTES QUINDIO, el cual será un documento rector en la ejecución de las actividades relacionadas con este proceso y hace parte integral de la presente resolución Compuesto por quince (15) folios.

Sede Gobernación del Ouindío

Carrera 12 No. 22-37 Armenia, Quindío Paisaje Cultural Cafetero Patrimonio de la Humanidad Declarado por la UNESCO Teléfonos: 6067393395 gerencia@indeportesquindio.gov.co www.indeportesquindio.gov.co

2









INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO "INDEPORTES QUINDÍO"

ARTICULO SEGUNDO: El Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Prevención de Recursos Humanos, en el Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío INDEPORTES QUINDIO, será socializado entre los servidores públicos adscritos a la planta de personal.

ARTICULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición,

Dada en la ciudad de Armenia Quindío a los TREINTA Y UN (31) días del mes de enero de 2022.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE, Y CUMPLASE

FERNANDO AUGUSTO PANESO ZULUAGA
Gerente General

Elaboro: Orfa M. Ruiz / Jefe Área Administrativa y Financiera







CODIGO: MN-PA-TH-01

VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2022

PAGINA: 1 de 15

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACION DEL QUINDIO "INDEPORTES QUINDIO"

Área Administrativa y Financiera

Enero 2022





CODIGO: MN-PA-TH-01

VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2022

PAGINA: 2 de 15

TABLA DE CONTENIDO

1.	INT	RODUCCION	
2.	ОВ	JETIVO GENERAL	
2	2.1	Objetivos Específicos	
3.	MAI	RCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO _	
4.	DIR	ECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
4	4.1	Misión Del Instituto Departamental De Deportes "Indeportes Quindio"	
4	1.2	Visión Del Instituto Departamental De Deportes "Indeportes Quindio"	
4	4.3	Objetivos Del Instituto Departamental De Deportes "Indeportes Quindio"	
4	1.4	Funciones Del Instituto Departamental De Deportes "Indeportes Quindio"	
5.	EST	RUCTURA ORGANIZACIONAL	
6.	DIA	GNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL	
7.	CIC	LO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO	
7	7.1 PL	ANEACIÓN	
7	7.2 IN	GRESO	
7	7.3 DE	SARROLLO	
7	7.4 RE	TIRO	
8.	EST	RUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO	
8.1	. For	mulación de La Planeación Estratégica	
9.	HEF	RRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	
		IN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE ICION Y DEPORTE DEL QUINDIO "INDEPORTES QUINDIO"	
1	10.1.	OBJETIVO GENERAL	
		.1. Objetivos Específicos	
		CANCE	
		RMATIVIDAD	
		EVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO _	
	13.1.	Disposición de información:	
	13.2.	Diagnosticar la Gestión Estratégica de Talento Humano:	
	13.3.	Elaborar El Plan de Acción:	
	13.4.	Implementar El Plan de Acción:	
	13.5.	Evaluar La Gestión:	
		ÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	
		RACTERIZACION DE LOS EMPLEOS	
		OVISION DE EMPLEOS	
17.	PLA	N DE ACCIÓN DE TALENTO HUMANO	



VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2022

PAGINA: 3 de 15



1. INTRODUCCIÓN

La planificación estratégica establece y promueve las políticas y directrices principales que orientan y brindan a la Gestión del Talento Humano de Indeportes Quindio, la adopción de un plan basado en las personas, con el fin de optimizar el proceso de vinculación, permanencia y retiro de la planta de personal de la entidad. Igualmente, el propósito de esta planeación es incentivar las competencias actitudinales y aptitudinales de los empleados y potencializarlos para que se conviertan en unos servidores íntegros para la Institución.

Con el fin de promover el Plan Estratégico de Talento Humano se han desarrollado ciertas actividades basadas en generar estrategias, actividades y buscar objetivos para darle seguimiento y lograr evaluar los mecanismos generados por parte de los empleados y así, poder visualizar cuales son los aspectos que se deben promover a través de capacitaciones o reaprendizaje. Igualmente, se pretende desarrollar objetivos que mitiguen los riesgos laborales y mejoren la calidad de vida de los empleados, la seguridad y la salud en el trabajo, para así lograr un clima laboral que promueva el desarrollo, prevenga los riesgos laborales y mejore la gestión con base a los objetivos institucionales de la empresa.

2. OBJETIVO GENERAL

Ejecutar y evaluar la Gestión del Talento Humano con el fin de promover las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida del personal en Indeportes Quindío.

2.1 **Objetivos Específicos**

CODIGO: MN-PA-TH-01

- Implementar y/o actualizar el plan estratégico del recurso humano.
- Ejecutar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de Indeportes Quindio.
 - Promover la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Fortalecer y motivar los conocimientos, habilidades y capacidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los. servidores del Instituto.
- Coordinar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores del Instituto.

3. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente





CODIGO: MN-PA-TH-01

VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2022

PAGINA: 4 de 15



4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

4.1 Misión Del Instituto Departamental De Deportes "Indeportes Quindio"

El Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío "INDEPORTES QUINDÍO", tiene como Misión servir a las organizaciones deportivas, las comunidades e instituciones públicas y privadas de cualquier orden, en todo el territorio departamental, en su deseo de organizar, financiar, investigar, capacitar, asesorar, fomentar, promover y divulgar o publicar la educación física, el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, a través de nuestros recursos humanos altamente calificados y de los recursos tecnológicos, físicos y financieros de los cuales dispone.

4.2 Visión Del Instituto Departamental De Deportes "Indeportes Quindio"

Ser una Institución altamente eficiente y eficaz en cuanto a la organización, planificación, asesoría y fomento de la educación física, el deporte y la recreación en el Departamento del Quindío, para contribuir con el desarrollo deportivo y el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades.

4.3 Objetivos Del Instituto Departamental De Deportes "Indeportes Quindio"

El instituto departamental del deporte y recreación del Quindío tiene como objeto la planificación y coordinación de programas encaminados al fomento y masificación del deporte, la recreación y aprovechamiento del tiempo libre en toda la comunidad del Quindío

4.4 Funciones Del Instituto Departamental De Deportes "Indeportes Quindio"





CODIGO: MN-PA-TH-01

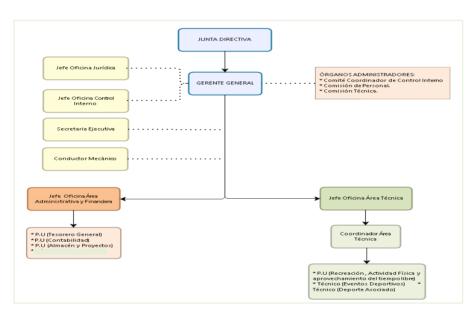
VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2022

PAGINA: 5 de 15

- 1. Diseñar y adoptar los planes y programas para la promoción y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre para todos los ciudadanos del departamento del Quindío.
- 2. Prestar asesoría, asistencia técnica y administrativa a los municipios y a las demás entidades del sistema nacional del deporte en el territorio de su jurisdicción.
- 3. Participar en la elaboración y ejecución de programas de cofinanciación para la construcción, ampliación y mejoramiento de las instalaciones deportivas en su jurisdicción.
- 4. Coordinar y desarrollar programas de estímulos y actividades que permitan fomentar la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre en el territorio departamental.
- 5. Proponer, difundir y fomentar la práctica de la educación física, el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre en el territorio departamental.
- 6. Fomentar la participación de personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas en programas deportivos, recreativos, de educación física y aprovechamiento del tiempo libre, orientándolas a su rehabilitación e integración social.
- 7. Impulsar la incorporación al sistema educativo y la integración social y profesional de los deportistas de alto rendimiento durante su carrera deportiva y al final de la misma.
- 8. Las demás que sean asignadas por el sistema nacional del deporte y particularmente en la ley.

5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



6. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Tomando como base la planificación establecida por la institución, Indeportes Quindío se propone alcanzar algunos objetivos y metas a través de determinados proyectos que se encuentran basados en la previsión y en el plan anual de vacantes.

Para Indeportes es necesario tener en cuenta los perfiles ocupacionales de los empleados basados en la idoneidad, definiendo la estructura, la planta de personal, el manual de funciones y la nomenclatura y clasificación de empleos.

En Gestión del Empleo es necesario dar cumplimiento a la normatividad en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la entidad, revisando la normatividad vigente en materia de talento humano, proceso de selección, situaciones administrativas y preparación prepensionados. En el tema de ingreso el instituto a través del área administrativa y financiera ya inició con la revisión de la realización del concurso de los cargos que por su perfil lo requiera.

Sede Gobernación del Quindío

Carrera 12 No. 22-37 Armenia, Quindío Paisaje Cultural Cafetero Patrimonio de la Humanidad Declarado por la UNESCO





CODIGO: MN-PA-TH-01

VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2022

PAGINA: 6 de 15

Es por esta razón que se planifica, promueve y evalúa la contribución de los servidores en cumplimiento de las metas y objetivos institucionales utilizando como herramienta la Evaluación del Desempeño.

El objetivo con el cual se desarrolla la Gestión de la compensación, es brindar y dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional. Para esto el instituto tiene definida una escala salarial, la cual es ajustada anualmente con el incremento que autoriza el gobierno nacional, dentro de las fortalezas que se presentan, podemos mencionar que las nóminas, los aportes al sistema general de salud, pensión y riesgos laborales, las prestaciones sociales como vacaciones, primas (semestral y de navidad), cesantías e intereses a las cesantías, son cancelados de manera oportuna, el personal dispone de su periodo de vacaciones generalmente en el momento en que cumplen su periodo y se realiza el cronograma anual de vacaciones.

De igual manera, se tiene que tener en cuenta el plan institucional de capacitación ya que este se basa en proyectos de aprendizaje en equipo con fin de desarrollar actitudes que fortalezcas las capacidades, destrezas y competencias con el propósito de promover la eficacia de personal y grupal y así mismo permita el desarrollo profesional de los funcionarios de planta y el mejoramiento de las practicas públicas.

Es de vital importancia promover la relación entre funcionarios e Indeportes Quindío, para realizar políticas que contribuyan al mejoramiento del plan de Bienestar e incentivos y estímulos de la entidad.

El instituto al inicio de cada vigencia adopta el programa de bienestar, capacitación, estímulos e incentivos, quedando inmerso el cronograma de actividades a realizar, este se ejecuta a través del proceso de selección conforme a las normas especiales.

A través del área administrativa se viene trabajando en las normas de sistema de gestión y seguridad en el trabajo conforme a la resolución 0312 de 2019, el cual se viene ejecutando de manera periódica, según la empresa soluciones efectivas en seguros Ltda. Encargada del seguimiento a las actividades realizadas con los intermediarios en ARL, el porcentaje de cumplimiento fue del 97%.

El área del talento humano promueve el mejoramiento de las relaciones interpersonales de los empleados, por lo tanto, se encuentra actualmente activo el comité de convivencia laboral que se encarga de mejorar y fortalecer el ambiente organizacional entre los que laboran en la entidad.

7. CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO

7.1 PLANEACIÓN

El primer paso a tener en cuenta es identificar la necesidad por parte de INDEPORTES QUINDIO para así poder oficialmente conocer y considerar el propósito y las funciones que requiere el Instituto con el fin de realizar la búsqueda del personal idóneo para dicho cargo o necesidad. Es de vital importancia conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de talento humano y las directrices vigentes.

Para realizar esta planeación se debe contar con un mecanismo de información que permita visualizar la planta de personal y así poder determinar el perfil que se adecua para dicho cargo.



SALVAVIDAS MDEFORTES QUINCO

CODIGO: MN-PA-TH-01

VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2022

PAGINA: 7 de 15

7.2 INGRESO

Para el ingreso del servidor público se cumplirá con la provisión oportuna y eficaz de un sistema que permita al Instituto una contratación de personal idóneo en todos los tipos de empleo que requiera.

- Vinculación: El propósito es buscar e identificar las personas más idóneas que puedan ocupar las vacantes y que cumplan con los requisitos del cargo que este va a desempeñar.
- Inducción: Después de vinculados los nuevos servidores a la entidad, deberán adelantarse las actividades de inducción, con el propósito de garantizar una adecuada incorporación a la entidad.

7.3 DESARROLLO

Buscando el bienestar de los empleados y que se pueda el desarrollar una buena labor, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar e incentivos y seguridad y salud en el trabajo, para así generar un mejoramiento en la productividad y la satisfacción permanente de los funcionarios.

Con el fin de desempeñar un mejoramiento del cargo, se establecieron algunas actividades por la entidad:

- Realizar la reinducción a todos los servidores de acuerdo a las Fechas establecidas.
- Implementar una base de datos confiable sobre todos los Servidores de la Entidad.
- Elaborar el Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan Institucional de Bienestar e Incentivos y el Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Ejecutar todas las actividades de bienestar y capacitación que se programen mediante los planes, igualmente tener un registro de los funcionarios que se benefician de los mismos, con el propósito de detectar las posibles necesidades.
- Implementar actividades pedagógicas sobre temas relacionados con la integridad, los deberes y las responsabilidades de la función pública, generando un cambio positivo en la cultura organizacional.

7.4 RETIRO

El ciclo laboral de los funcionarios se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces que no cobran mucha importancia por algunas entidades, pero tiene una gran importancia con la implementación del MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleado con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Igualmente, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del funcionario.

Con el fin de desempeñar un retiro adecuado del cargo, se establecieron algunas actividades por la entidad:

- Identificar las razones por las cuales los servidores se retiran de la entidad.
- Establecer programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y el buen desempeño de las funciones realizadas por parte de los servidores que estén próximos a retirarse.
- Implantar el programa de pre pensionado para los que estén próximos a cumplir con sus requisitos de pensión

Sede Gobernación del Quindío

Carrera 12 No. 22-37 Armenia, Quindío Paisaje Cultural Cafetero Patrimonio de la Humanidad Declarado por la UNESCO





CODIGO: MN-PA-TH-01

VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2022

PAGINA: 8 de 15

Todo este Plan en el cual se presenta el Ciclo de Vida del servidor, argumenta algunas características que se deben de tener en cuenta por parte del Instituto y son las siguientes:

- Conocer y considerar la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano.
- Conocer los actos administrativos de creación o modificación de la planta de personal vigente.
- Conocer las funciones que requiere la entidad y permite vincular la planeación estratégica a los procesos y funciones de la misma.
- Obtener la caracterización actualizada de la planta de personal como tipo de vinculación, antigüedad, nivel académico, cargos de vacancia definitiva, cargos de vacancia temporal.
- Diseñar la planeación estratégica del Talento Humano que contemple el Plan Anual de Vacantes, Plan estratégico del Talento Humanos, Plan de Capacitación, Plan Institucional de Bienestar e Incentivos y el Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo.



CODIGO: MN-PA-TH-01

VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2022

PAGINA: 9 de 15



	DIAGNOSTICO	DE LA SITUACION ACTUAL DEL REC	CURSO HUMANO	
SUBSISTEMA	Cuál es el Objetivo	Que necesito?	Como lo hago?	Que tengo?
Planificación	Desarrollar, implementar planes para alcanzar objetivos y metas establecidas en un tiempo determinado.	*Mediciones previas *Detección de necesidades *Plan Nacional de desarrollo. *Planeación Estratégica de la entidad. *Objetivos Institucionales y de Calidad. *Metas Establecidas.	*Programas *Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros.	*Plan de previsión
Organización del Trabajo	Diseñar y/o modificar la planta de personal, y definir los perfiles ocupacionales del empleo con los requisitos de idoneidad.	*Estructura *Planta de Personal *Manual de Funciones *Nomenclatura y clasificación de empleos	Por medio de: *Estructura *Planta de Personal *Manual de funciones *Nomenclatura y Clasificación de empleos. *Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros.	*Plan Anual de Vacantes
Gestión del Empleo	Dar cumplimiento a la normatividad en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los servidores.	*Normatividad vigente en materia de Talento Humano. *Selección (merito) *Situaciones Administrativas. *Preparación Pre pensionados	Por medio de: *Procedimiento de ingreso y permanencia de personal. *Procedimiento de retiro. *Tramite a solicitudes de situaciones administrativas. Actividades en el programa de Bienestar Social e Incentivos para la preparación de pre-pensionados.	de personal, procedimiento de retiro.

	DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL RECURSO HUMANO							
SUBSISTEMA		Cuál es el Objetivo Que necesito?		Como lo hago?	Que tengo?			
Gestión rendimiento	del	Planifica, estimula y evalúa la contribución	*Evalvasión da	Seguimiento al cumplimiento de los	*Evaluaciones ejecutadas y			
		de los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.	*Evaluación de desempeño.	objetivos concertados entre el jefe inmediato y los funcionarios	debidamente revisadas con el objetivo del mejoramiento continuo			
		Dar gumplimiente al régimen salarial y	*Compensación	Se realiza por medio de:	Servidores públicos contentos y			

Gestión de la compensación	normativa vigente.	*Compensación Salarial y prestacional *Reajuste Salarial por inflación a nivel nacional	Se realiza por medio de: *Procedimiento de nómina. *Procedimiento de Seguridad Social y parafiscales. *Según el reajuste salarial por inflación a nivel nacional	Servidores públicos contentos y satisfechos por la oportunidad en los pagos de ellos emolumentos salariales a que tienen derecho
Gestión del desarrollo	Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con mira a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados.	*Plan Institucional de Capacitación.	De acuerdo al presupuesto asignado para el plan de capacitación, se realiza la programación de los servidores públicos que se beneficiaran en cada vigencia.	Servidores públicos capacitados en áreas de cada conocimiento. Lo que permite que mejore la ejecución de tareas como la calidad en las mismas en eficiencia y eficacia

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL RECURSO HUMANO						
SUBSISTEMA	Cuál es el Objetivo	Que necesito?	Como lo hago?	Que tengo?		
Gestión de las Relaciones Humanas Sociales	Establecer las relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal (clima laboral, relaciones laborales, incentivos)	*Plan de Incentivos Institucionales.	De acuerdo al presupuesto y también entregando tiempo librea los servidores públicos como incentivos a sus servicios.	Personal satisfecho y con buena disposición		

Sede Gobernación del Quindío

Carrera 12 No. 22-37 Armenia, Quindío Paisaje Cultural Cafetero Patrimonio de la Humanidad Declarado por la UNESCO



CODIGO: MN-PA-TH-01

VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2022

PAGINA: 10 de 15



8. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de Indeportes. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos. De igual forma, se materializa en los siguientes documentos:

Plan	Institucional de Capacitación
Plan	de Bienestar e Incentivos
Plan	de Salud y Seguridad en el Trabajo
Plan	Anual de Vacantes

8.1. Formulación de La Planeación Estratégica

La planeación de la gestión del talento humano de Indeportes se concreta a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia.

9. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones de la dependencia responsable.

10. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACION Y DEPORTE DEL QUINDIO "INDEPORTES QUINDIO"

10.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la disponibilidad del personal con el que cuenta la entidad con el propósito de dar cumplimiento a los logros y metas establecidos por el instituto.

10.1.1. Objetivos Específicos

- a) Determinar y calcular los empleados necesarios que requiere la entidad de acuerdo a los perfiles y requisitos profesionales para el cumplimento de las funciones y necesidades presentadas para la ejecución de la labor por parte de Indeportes.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Realizar el costeo del personal y todas las medidas necesarias para asegurar su financiación acorde al presupuesto asignado para la entidad.

11. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal del Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío "INDEPORTES QUINDIO"



CODIGO: MN-PA-TH-01

VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2022

PAGINA: 11 de 15



12. NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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.
- Guía DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes".
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública

13. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

13.1. Disposición de información:

Brindar información oportuna y actualizada que permitirá al Plan Estratégico del Talento Humano tener insumos confiables para poder desarrollar una gestión que cause un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos, de acuerdo a esto es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y del personal:

- Marco normativo, objetivo, misión, visión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros, información que se obtiene en el desarrollo de la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación.
- Régimen Laboral.
- Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
- Caracterización de los empleados: planta de personal, perfil de los empleos, manuales de funciones, naturaleza del empleo, vacantes entre otros

13.2. Diagnosticar la Gestión Estratégica de Talento Humano:

Es fundamental para emprender tener acciones que se encuentren orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, con el fin de realizar un diagnostico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano. Se utilizará una herramienta fundamental de la política; la matriz de GETH, incorporada como instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que busca que al momento de que una entidad diligencie la mencionada matriz, podrá arrojar como resultado una calificación que le permitirá ubicarse en algunos de los tres (3) niveles de madurez de la GETH

- . Básico Operativo: 1er Nivel implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir esos requisitos.
- De Transformación: 2do Nivel implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.
- De Consolidación: 3er Nivel Significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH, adicionalmente cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas y hacer parte de la cultura organizacional.



CODIGO: MN-PA-TH-01

VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2022

PAGINA: 12 de 15



13.3. Elaborar El Plan de Acción:

El paso seguido con el que se busca identificar el nivel de madurez en el que se encuentra la entidad, es diseñando un plan de acción que permita avanzar en la gestión estratégica de talento humano. Para esta etapa se ha diseñado un instrumento asociado a la matriz GETH, el cual describe una serie de pasos para las entidades, basado en el análisis de los resultados para que se tomen los correctivos del caso y priorizar las acciones correspondientes a la gestión y desempeño de la entidad y así lograr el mejoramiento continuo con base en el Plan de Acción de la Institucional.

13.4. Implementar El Plan de Acción:

Esta etapa consiste realizar la adecuada implementación en el plan de acción para lograr obtener un impacto en la GETH. El propósito de estas acciones es fortalecer esos aspectos indispensables que conducen a mejoramiento del ciclo de vida del servidor público (Ingreso, desarrollo, retiro), aquellos que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, con el propósito de mejorar GETH.

- **13.4.1. Para el Ingreso:** se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad, con personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.
- **13.4.2. Para El Desarrollo**: se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.
- 13.4.3. Para El Retiro: la gestión estará dirigida a comprender las razones a tener en cuenta para la deserción del servidor público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro del personal calificado. La política de gestión estratégica del talento humano incluye rutas de creación de valor para enmarcar las acciones previstas en el plan de acción, con el fin de producir resultados eficaces para la GETH.

13.5. Evaluar La Gestión:

Por parte del área de Talento Humano se debe establecer mecanismos para realice el seguimiento de las actividades implementadas en el plan de acción y verificar que se cumplan adecuadamente todo lo estipulado. En el formato de plan de acción se encuentra incluido la revisión de la eficiencia dentro de las acciones implementadas para así poder analizar el resultado obtenido y el impacto que este causo. Adicional a este seguimiento, la gestión evaluara a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de MIPG.

14. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal Actual, fue aprobada mediante resolución 101 de junio de 2017, y está actualmente conformada por 14 cargos en los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial, así:

NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO	No.
Directivo	Gerente	050	10	1
	Jefe Oficina Jurídica	115	6	1
	Jefe Administrativa y financiera	006	7	1
	Jefe Ofician Área Técnica	006	7	1
	Jefe Oficina Control Interno	006	7	1
PROFESIONAL	Coordinador Área Técnica	222	11	1
PROFESIONAL	Profesional Universitario	219	09	1
	Profesional Universitario	219	09	1

Sede Gobernación del Quindío

Carrera 12 No. 22-37 Armenia, Quindío Paisaje Cultural Cafetero Patrimonio de la Humanidad Declarado por la UNESCO



CODIGO: MN-PA-TH-01 VERSIÓN: 03 FECHA: 03/01/2022 PAGINA: 13 de 15



	Profesional Universitario	219	09	1
	Profesional universitario	219	09	1
Técnico	Técnico Operativo	314	17	1
Técnico	Técnico Operativo	314	17	1
Asistencial	Secretaria Ejecutiva	425	25	1
Asistencial	Asistencial Conductor Mecánico		19	1
	TOTAL			14

Los empleos de Libre Nombramiento y remoción son 6 así:

NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO	No.
Directivo	Gerente	050	10	1
	Jefe Oficina Jurídica	115	6	1
	Jefe Administrativa y financiera	006	7	1
	Jefe Oficina Área Técnica	006	7	1
Profesional	Profesional Universitario	219	09	1
	Profesional universitario	222	11	1
		TOTAL		6

Empleados por periodo

NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO	No.
Directivo	Jefe Oficina Control Interno	006	7	1

15. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de cómo se observa en la siguiente tabla:

NIVEL	LIBRE	PERIODO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONAL
DIRECTIVO	4	1		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2		1	2
TECNICO				2
ASISTENCIAL			1	1

La caracterización de los empleos de planta del instituto se encuentra bien definida, de acuerdo a las normas especiales, directivos (4), uno (1) nombrado por periodo, cinco (05) profesionales universitarios, dos (02) cargos asistenciales, y dos (02) técnicos.

Los dos (2) técnicos y los dos (2) profesionales deben ser proveídos mediante concurso.

16. PROVISION DE EMPLEOS

La entidad podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:

- Capacitación y desarrollo: en el plan institucional de capacitación, la entidad debe prever medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.
- **Incentivos** En el plan de incentivos debe quedar implementados para que los servidores públicos, bien sea como reconocimiento en fechas especiales o como méritos a las labores realizadas reciban por parte de la entidad incentivos.
- Reubicación de personal: analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas.

Sede Gobernación del Quindío

Carrera 12 No. 22-37 Armenia, Quindío Paisaje Cultural Cafetero Patrimonio de la Humanidad Declarado por la UNESCO



CODIGO: MN-PA-TH-01

VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2022

PAGINA: 14 de 15



Manejo de situaciones administrativas tales como:

Encargos: Se utiliza cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva.

Provisionalidad: se utiliza cuando no exista personal de carrera administrativa para ser encargado.

Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.

Transferencia del conocimiento que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad (pensionados, por ejemplo).

Convivencia laboral El instituto departamental de deporte y recreación, viene ejecutando acciones que apuntan al cumplimiento de las diferentes exigencias relacionadas con el comité de convivencia laboral, esto con el fin de fortalecer las relaciones entre compañeros y mejorar el clima organizacional.

Nota: El instituto Departamental de deporte y recreación cuenta con cargos (ver cuadro) que deben ser abiertos a concurso, para lo cual el área de talento humano debe realizar el proceso para que se pueda posesionar profesionales que hayan participado de los procesos de meritocracia.

17. PLAN DE ACCIÓN DE TALENTO HUMANO

	PLAN DE ACCION								
PROGRAMA	METAS	PRESUPUESTO	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACION INDICADORES					
	TALENTO H	JMANO							
	Adoptar y dar continuidad a los programas estratégicos para el desarrollo del talento humano (plan de bienestar, plan anticorrupción, plan anual de adquisiciones de bienes y servicios, plan integral de capacitación, PINAR, plan estratégico de talento humano).	53.000.000	planes debidamente adoptados y seguimientos	PLANES					
	Continuar con la ejecución del programa de gestión seguridad y salud en el trabajo.	20.000.000	continuidad al plan	PGSST					
GESTION ADMINISTRATIVA	Fortalecer los procesos de inducción y reinducción.	0	# inducción # reinducción	PROCESOS DINDUCCION REINDUCCION	DE Y				
	Realizar la evaluación y seguimiento a la concertación de objetivos de los funcionarios de planta	0	concertaciones de objetivos y evaluaciones	CONCERTACION DOBJETIVOS SEGUIMIENTO	Y SE				
	Cumplir con las normas relacionadas con el concurso de méritos de los cargos de provisionalidad, que cumplan con los requisitos	15.000.000	3 cargos a concurso de méritos	CONCURSO D MERITOS	DE				

17.1 Ruta de la felicidad:

El instituto departamental de deporte y recreación "INDEPORTES QUINDÍO, en la búsqueda de un instituto no solamente en crecimiento, sino desarrollado y con formación de ciudadanos no sólo exitosos sino felices, ha decidido incorporar al plan estratégico de Talento Humano la Ruta de la Felicidad, este capítulo se convierte en especial, en tanto que, es un elemento diferencial del desarrollo y el gran propósito del plan de desarrollo del departamento del Quindío: "TU Y YO SOMOS QUINDÍO".



CODIGO: MN-PA-TH-01

VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2022

PAGINA: 15 de 15



La felicidad se construye desde la confianza y el vínculo social para crear nuevas emociones como rutas de la inteligencia emocional e inteligentes formas de ayuda mutua y colaborativa, tipo trueque (de tiempos, recursos, conocimiento etc.) que permitan a las personas construir capital social o relacional y de esta forma se establece un índice de Capital humano y social que teje sueños y proyectos de vida inspiradores.

En síntesis, se trata que el Instituto actúe como agente facilitador de acceso a la felicidad como valor social de todos los actores a fin de promover entornos laborales saludables además de brindar la confianza para potenciar virtudes sociales y la capacidad de crear riqueza colectiva, distributiva y con equidad.

Este propósito le permitirá a la población ser parte de un sistema inteligente, quienes aprenden de sus experiencias y prácticas cotidianas de excelencia, felicidad, libertad, identidad para lograr el dominio personal de su gente, activar modelos mentales (creencias, representaciones sociales) propensos a la confianza y la felicidad, visiones compartidas y aprendizaje en equipo, por lo tanto de esta manera gestiona el conocimiento que se produce y lo pone al servicio de toda la comunidad.

ORFA MARÍA RUIZ AGUDELO
Jefe área administrativa y financiera





CODIGO: MN-PA-TH-02

VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2020 PAGINA: 1 de 11

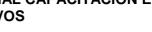
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACION DEL QUINDIO "INDEPORTES QUINDIO"

Área Administrativa y Financiera

Quindio Carrera 12 No. 22-37 Armenia, Quindío Paisaje Cultural Cafetero Patrimonio de la Humanidad Declarado por la UNESCO







CODIGO: MN-PA-TH-02

VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2020

PAGINA: 2 de 11

TABLA DE CONTENIDO

1.	PRESENTACIÓN	2
2.	MARCO NORMATIVO	
	.1 OBJETIVO GENERAL	
3	.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
4.	ALCANCE Y VIGENCIA	5
5.	PRINCIPIOS RECTORES ORIENTADORES DEL PLAN DE CAPACITACION	6
6.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	6
6	.1 MARCO CONCEPTUAL Y PEDAGÓGICO	6
6.1.	1Aprendizaje Organizacional:	7
	2Capacitación:	
6.1.	3 Competencias laborales:	7
	4Educación:	
6.1.	5Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:	7
6.1.	6Entrenamiento en el puesto de trabajo:	7
	7Educación informal:	
6	.2 EJES TEMÁTICOS	7
7.	ÁREAS DE LA CAPACITACIÓN	9
8.	MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9
9.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	10
10.	METODOLOGÍA	10
10.1	L PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS	10

Gobernación del Quindío

Carrera 12 No. 22-37 Armenia, Quindío

Paisaje Cultural Cafetero Patrimonio de la Humanidad Declarado por la UNESCO



CODIGO: MN-PA-TH-02 V

VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2020 PAGINA: 3 de 11



1. PRESENTACIÓN

El Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío "INDEPORTES QUINDIO" es un establecimiento público del orden departamental adscrito a la Gobernación, con personería jurídica, autonomía administrativa, presupuestal y patrimonio propio e independiente.

La naturaleza jurídica de INDEPORTES se encuentra plenamente determinada en la Ordenanza 0027 del 14 de diciembre de 1998, modificada por la Ordenanza 0049 del 13 de diciembre de 1999 emanadas por la Honorable Asamblea departamental del Quindío. Con fundamento en el Decreto 4665 del 29 de noviembre de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP; el área administrativa y financiera del Instituto Departamental de Deporte Y Recreación Del Quindío "Indeportes Quindío", determina el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2022, la cual constituye un instrumento de acción planificada y cuyo propósito general es preparar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo.

Por otra parte, es una necesidad prioritaria que los servidores del Instituto posean las competencias requeridas para el cumplimiento misional de la entidad, ya que sobre ellas se debe sustentar la ventaja que aporta el Instituto a la comunidad.

El propósito de la política de capacitación es fortalecer las competencias de los empleados para el desempeño exitoso y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios prestado por parte de Indeportes Quindío.

2. MARCO NORMATIVO

En el Sector Público Colombiano se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Decreto 1567 de 1998 artículo 4.

Parágrafo.- Educación Formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.

Gobernación del Quindío

Carrera 12 No. 22-37 Armenia, Quindío Paisaje Cultural Cafetero Patrimonio de la Humanidad Declarado por la UNESCO



FECHA: 03/01/2020

PAGINA: 4 de 11



Artículo 5º.- Objetivos de la Capacitación. Son objetivos de la capacitación.

a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;

VERSIÓN: 03

- b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público;
- c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades:
- d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales:
- e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

Acogiendo los parámetros señalados por el gobierno en materia de capacitación se presenta la normatividad que soporta los planes de capacitación.

- La Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 53.
- La ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior.
- La ley 115 de 1994, Ley General de Educación.

CODIGO: MN-PA-TH-02

- La Ley 734 de 2002 Código Disciplinario Único, que en su artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- ➤ El Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006, por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en proyectos de aprendizaje en equipo. Tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los planes institucionales de capacitación PICs- se aborde de manera integral: proporciona pasos, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias; conforma y administra proyectos de aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer y organiza las diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de competencias, entre otros.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de este plan es promover el desarrollo integral de los servidores, a través de actividades de capacitación y formación, acordes con las necesidades identificadas, para el fortalecimiento de competencias, que permitirá a cada uno de los participantes mejorar el desempeño y fortalecer su competitividad laboral; lo que permitirá que la entidad cuente con servidores competentes y comprometidos, con altos estándares de ejecución.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano del Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío "INDEPORTES QUINDIO" para integrar el conocimiento y la innovación como parte de la cultura organizacional.

Gobernación del Quindío

Carrera 12 No. 22-37 Armenia, Quindío Paisaje Cultural Cafetero Patrimonio de la Humanidad Declarado por la UNESCO



SALVAVIDAS MOEPORTES QUANCIO

CODIGO: MN-PA-TH-02

VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2020 PAGINA: 5 de 11

- Contribuir al mejoramiento Institucional mediante actividades de capacitación que permitan la integración del conocimiento al quehacer individual.
- Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del servidor, con el propósito de obtener eficacia personal, grupal e institucional, de manera que se genere el desarrollo profesional y el mejoramiento de la Entidad.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) con cada uno de los servidores.

3.3 POBLACIÓN OBJETO

El Plan institucional está dirigido a los servidores públicos de la Entidad distribuidos así:

TIPO DE VINCULACIÓN	No. DE SERVIDORES
Carrera Administrativa	2
Libre Nombramiento y Remoción	6
Nombramiento Provisional	5
Periodo Fijo	1
Total Planta	14

4. ALCANCE Y VIGENCIA

4.1 ALCANCE

El presente Plan Institucional de Capacitación es de aplicación para todo el personal de planta que trabaja en el Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío "INDEPORTES QUINDIO". Se entiende por personal de planta a los funcionarios DE CARRERA ADMINISTRATIVA, NOMBRAMIENTO PROVISIONAL, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y PERIODO FIJO.

De acuerdo con las políticas, modalidades y áreas, los principales programas de capacitación son:

- **A.** Inducción. Este programa se debe realizar durante los cuatro (4) meses siguientes a la vinculación de un servidor y su objetivo es fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional de la administración municipal, su desarrollo en habilidades de servicio público y la obtención de información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad.
- **B.** Reinducción. Tiene por objetivo reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos por reformas en la organización del Estado y sus funciones y actualización de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y las que regulan la moral administrativa. Se adelantarán por lo menos cada dos años a todos los empleados.
- **C. Misional y de gestión.** Capacitación institucional y educación no formal; comprende la realización de estudios de educación no formal como: cursos, seminarios, talleres, congresos, simposios, foros y diplomados, solicitados por las respectivas dependencias o por los servidores directamente.

4.2 VIGENCIA

El presente Plan de Capacitación estará vigente durante el periodo 2022, brindando a los funcionarios con el fin de que puedan adquirir, reforzar y ampliar sus conocimientos y así

Gobernación del Quindío

Carrera 12 No. 22-37 Armenia, Quindío Paisaje Cultural Cafetero Patrimonio de la Humanidad Declarado por la UNESCO



CODIGO: MN-PA-TH-02

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CAPACITACIÓN E INCENTIVOS

FECHA: 03/01/2020

PAGINA: 6 de 11



poder garantizar una administración eficiente y eficaz. Este Plan será dinámico, permitiendo tener mayor cobertura de acuerdo a las necesidades del Instituto.

5. PRINCIPIOS RECTORES ORIENTADORES DEL PLAN DE CAPACITACION

VERSIÓN: 03

De conformidad con lo establecido en la Ley 1567 de 1998, la Capacitación de los Servidores Públicos atiende los siguientes principios:

- **A. Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **B. Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **C. Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **D.** Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **E. Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **F.** Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **G.** Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **H. Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- I. Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFP.
- **J. Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

6.1 MARCO CONCEPTUAL Y PEDAGÓGICO

La base fundamental del Plan Institucional de Capacitación PIC del Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío "INDEPORTES QUINDIO", en procura de fortalecer el conocimiento (saber), competencias laborales (hacer) y valores tanto personales como institucionales (ser), desde los modelos funcional, comportamental y constructivista, es decir, la capacitación en competencias para mejorar su desempeño

Gobernación del Quindío

Carrera 12 No. 22-37 Armenia, Quindío Paisaje Cultural Cafetero Patrimonio de la Humanidad Declarado por la UNESCO



CODIGO: MN-PA-TH-02

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CAPACITACIÓN E INCENTIVOS

FECHA:

03/01/2020

PAGINA: 7 de 11



en el puesto de trabajo, y por consiguiente el alcance efectivo de los logros institucionales con cuya aplicación se pueda fortalecer la capacidad de gestión.

VERSIÓN: 03

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del Plan Institucional de Capacitación son las siguientes:

- **6.1.1Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **6.1.2Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo" (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **6.1.3 Competencias laborales:** Constituyen el eje del modelo de empleo público Colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- **6.1.4Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- **6.1.5Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **6.1.6Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **6.1.7Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

6.2 EJES TEMÁTICOS

"Las temáticas priorizadas se han agregado en tres ejes, permitiendo así parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial" (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Gobernación del Quindío

Carrera 12 No. 22-37 Armenia, Quindío Paisaje Cultural Cafetero Patrimonio de la Humanidad Declarado por la UNESCO



CODIGO: MN-PA-TH-02

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CAPACITACIÓN E INCENTIVOS

FECHA: 03/01/2020

PAGINA: 8 de 11



6.2.1Eje 1: Gobernanza para la Paz. "La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado" (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser.

VERSIÓN: 03

Las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

- **6.2.2 Eje 2: Gestión del Conocimiento.** "Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno". Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- **6.2.3Eje 3: Creación de Valor Público.** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.
- **6.3 ENTRENAMIENTO:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **6.4 FORMACIÓN:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **6.5 MODELOS DE EVALUACIÓN**: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

Gobernación del Quindío

Carrera 12 No. 22-37 Armenia, Quindío Paisaje Cultural Cafetero Patrimonio de la Humanidad Declarado por la UNESCO



CODIGO: MN-PA-TH-02 VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2020 PAGINA: 9 de 11



6.6 PROFESIONALIZACIÓN: Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

7. ÁREAS DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo con el Artículo 9°, del Decreto 1567 de 1998; para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes se organizarán teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

- a. Misional o Técnica: Integran esta área las dependencias los productos o servicios que constituyen la razón de ser de INDEPORTES QUINDIO.
- b. De Gestión: Esta área constituida tiene por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.

8. MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN

Con relación al Artículo 10°, del Decreto 1567 de 1998; la capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en dicho Decreto - Ley. Para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera del Instituto bajo las siguientes modalidades: Presencial se contempla como todas aquellas actividades académicas en el aula física tales como: cátedra, talleres, seminarios y otros, donde interactúa docente o formador y alumno con la presencia física. Las modalidades de este tipo son:

MODALIDAD		DESCRIPCION		
Capacitación basada en duración del evento	la	mesas redondas, talle cualquiera de las depe	través cursos, foros, seminarios, simposios, res, conferencias, charlas organizadas por endencias del instituto o través de acuerdos ecidos con otras instituciones internas las.	
Capacitación basada visitas e intercamb interinstitucionales	en pios	Permite a los servidores públicos compartir experiencias y conocimientos laborales con otras entidades y organismos públicos, privados, nacionales e internacionales, a través de la observación directa de sus procesos internos, del intercambio en grupos de estudio y demás actividades relacionadas.		
Capacitación a través de Red Nacional	e la	En cabeza de la ESAP y el DAFP, cuyo desarrollo de programas contara con el apoyo de cada una de las entidades del Estado de acuerdo con sus disponibilidades.		
Virtual		Capacitación que brindan entidades públicas y privadas Comprende aquellos procesos de formación que se realizan a través de medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos ofrecidos por entidades certificadas o reconocidas		
Quindío Carrera 12 No. 22-37		Paisaje Cultural fetero Patrimonio le la Humanidad Declarado por la UNESCO	Teléfonos: 7441787-7441814 gerencia@indeportesquindio.gov.co www.indeportesquindio.gov.co	





CODIGO: MN-PA-TH-02

VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2020 PAGINA: 10 de 11

por este tipo de modalidades.

9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación del Instituto y la formulación del Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento de la presente vigencia, se tuvo en cuenta los siguientes insumos:

- La revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional.
- La aplicación, tabulación y análisis de la encuesta sobre capacitación INDEPORTES QUINDIO 2022.
- La aplicación, tabulación y análisis de la encuesta Necesidades de capacitación IINDEPORTES QUINDIO- 2022.

10. METODOLOGÍA

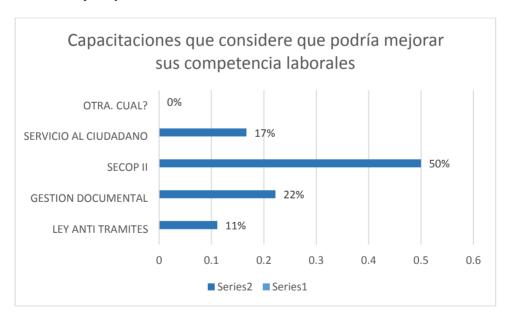
RESULTADO DE ENCUESTA PARA EL PLAN INTEGRAL DE CAPACITACIÓN

• Total encuestas entregadas: 12

• Total encuestas diligenciadas: 12

10.1 PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

Se consultaron las opiniones de servidores de las diferentes áreas del Instituto y de las cuales surgieron las siguientes necesidades de capacitación en temas que beneficiarán a todos los servidores y mejorará la calidad de servicio en el Instituto.



 De acuerdo al cuadro anterior los funcionarios consideran que una capacitación en el manejo de la plataforma del SECOP II mejoraría sus competencias laborales.

Gobernación del Quindío

Carrera 12 No. 22-37 Armenia, Quindío Paisaje Cultural Cafetero Patrimonio de la Humanidad Declarado por la UNESCO

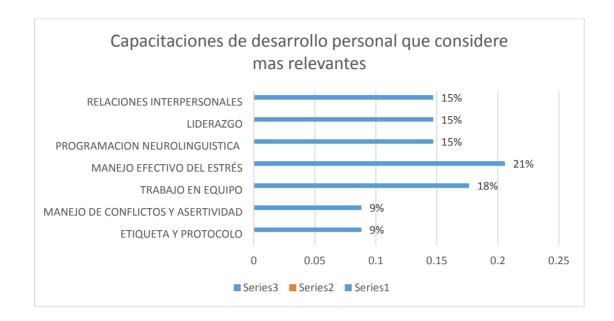




CODIGO: MN-PA-TH-02

VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2020 PAGINA: 11 de 11



 De acuerdo al cuadro anterior los funcionarios consideran que una capacitación en manejo efectivo del estrés, podría ayudarlos en el desarrollo personal para su entorno laboral.

De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los funcionarios se tiene como prioridad dentro del plan integral de capacitación las siguientes actividades:

ORFA MARIA RUIZ AGUDELO Jefe Administrativa y Financiera