

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO
“INDEPORTES QUINDÍO”

Resolución No. 043
Enero 27 de 2026

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO EN EL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL
QUINDÍO INDEPORTES QUINDÍO 2026”

La Gerente General (E) del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO -INDEPORTES QUINDÍO de conformidad a la Resolución No. 00141 de enero 15 de 2026 y en uso de las facultades legales y estatutarias, y en especial las conferidas la Ordenanza 027 de 1998, el Acuerdo 08 del 22 de octubre de 2020 y el Decreto 0692 del 30 de diciembre de 2020

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 909 de 2004 establece en su artículo 15 que las unidades de personal o quien haga sus veces, se constituyen en la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública, y determina dentro de sus funciones específicas la elaboración de los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, expidió el “**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**” el cual aplica para el sector público colombiano; formato que sirve de guía a los encargados de Talento Humano de las entidades públicas, como instrumento de referencia permanente para poder orientar a sus dependencias hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva, generando así un mayor adelanto por parte de los empleados de cada entidad en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que dicha Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 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, buscando el cumplimiento del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio y desempeño laboral, así como los conocimientos y requerimientos de los servidores de la entidad.

Que el Decreto 1083 del 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*” adicionado por el Artículo 1° del Decreto Nacional 612 de 2018, establece en su Artículo 2.2.22.3.14:

*ARTÍCULO 2.2.22.3.14. Adicionado por el Artículo 1°, Decreto Nacional 612 de 2018. <El texto adicionado es el siguiente> **Integración de los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción.** Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:*

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO
“INDEPORTES QUINDÍO”

2. *Plan Anual de Adquisiciones*
3. *Plan Anual de Vacantes*
4. *Plan de Previsión de Recursos Humanos*
5. *Plan Estratégico de Talento Humano*
6. *Plan Institucional de Capacitación*
7. *Plan de Incentivos Institucionales*
8. *Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo*
9. *Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*
10. *Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI*
11. *Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información*
12. *Plan de Seguridad y Privacidad de la Información*

Parágrafo 1. *La integración de los planes mencionados en el presente Artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos. Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad.*

Parágrafo 2. *Harán parte del Plan de Acción las acciones y estrategias a través de las cuales las entidades facilitarán y promoverán la participación de las personas en los asuntos de su competencia, en los términos señalados en la Ley 1757 de 2015.*

Que, de acuerdo a la norma citada anteriormente, el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2026, deberá estar integrado en el Plan de Acción y publicado a más tardar el 31 de enero de la presente vigencia.

Que el Decreto Nacional 1499 de 2017, actualizó el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) del que trata el título 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 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.

Que, en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, realizado el 27 de enero de 2026, fue revisado y aprobado el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío “INDEPORTES QUINDÍO”.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO
“INDEPORTES QUINDÍO”

Que el Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío “INDEPORTES QUINDÍO” dentro de sus políticas y el plan de Estratégico de Talento Humano, trazó la ruta de la felicidad como un componente necesario.

Que, en mérito de lo anterior,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano en el Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío “INDEPORTES QUINDIO” vigencia 2026, 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 diecinueve (19) folios.




ARTICULO SEGUNDO: El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío “INDEPORTES QUINDIO” será socializado entre los servidores públicos adscritos a la planta de personal, y publicado en la Página Web Institucional.

ARTICULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE, Y CUMPLASE

Dada en la ciudad de Armenia Quindío a los veintisiete (27) días del mes de enero de 2026.


MARIA ISABEL ROJAS VASQUEZ
GERENTE GENERAL (E)
Resolución No. 00141 de enero 15 de 2026

Elaboró: Jhonathan Duque Arenas / Contratista Talento Humano 
Revisó: Mariana Araque Camacho / jefe Área Administrativa y Financiera 
Revisó: María Isabel Rojas Vásquez/ jefe Área Jurídica 

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO
“INDEPORTES QUINDÍO”

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2026**

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACION
DEL QUINDIO “INDEPORTES QUINDIO”**

Área Administrativa y Financiera

Enero 2026

**Sede Gobernación del
Quindío**
Carrera 12 No. 22-37
Armenia, Quindío

**Paisaje Cultural Cafetero
Patrimonio de la
Humanidad Declarado
por la UNESCO**

**Teléfonos: (+57) 321 643 66 45 –
018000 511 814**
gerencia@indeportesquindio.gov.co
www.indeportesquindio.gov.co

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO
“INDEPORTES QUINDÍO”

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO GENERAL	4
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	4
4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	5
4.1 MISIÓN DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO “INDEPORTES QUINDIO”	5
4.2 VISIÓN DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO “INDEPORTES QUINDIO”	6
4.3 OBJETIVOS DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES “INDEPORTES QUINDIO”	6
4.4 FUNCIONES DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES “INDEPORTES QUINDIO”	6
5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	7
6. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL	7
7. CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO	9
7.1 PLANEACIÓN	9
7.2 INGRESO	9
7.3 DESARROLLO	9
7.4 RETIRO	10
8. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO	11
8.1. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	12
9. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	12
10. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACION Y DEPORTE DEL QUINDIO “INDEPORTES QUINDIO”	12
10.1 OBJETIVO GENERAL	12
10.1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
11. ALCANCE	12
12. NORMATIVIDAD	13
13. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL T.H	13

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO
“INDEPORTES QUINDÍO”

13.1.	DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN:	13
13.2.	DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO:	13
13.3.	ELABORAR EL PLAN DE ACCIÓN:	14
13.4.	IMPLEMENTAR EL PLAN DE ACCIÓN:	14
13.5.	EVALUAR LA GESTIÓN:	15
14.	ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	15
15.	CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	16
16.	PROVISIÓN DE EMPLEOS	17
16.1	MANEJO DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS TALES COMO:	17
17.	PLAN DE ACCIÓN DE TALENTO HUMANO	17

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO “INDEPORTES QUINDÍO”

1. INTRODUCCIÓN

La Planificación Estratégica establece y promueve las políticas y directrices principales que dirigen y brindan a la Gestión del Talento Humano de “INDEPORTES QUINDÍO” 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 del Instituto. Igualmente, el propósito de este programa es incentivar las competencias actitudinales y aptitudinales de los empleados y potencializarlos para que se conviertan en unos servidores íntegros para la entidad.

Con el fin de promover el Plan Estratégico de Talento Humano se han desarrollado ciertos ejercicios para darle seguimiento y evaluar los mecanismos generados por parte de los empleados, precisamente para poder visualizar cuáles son los aspectos que se deben promover a través de capacitaciones y/o reaprendizaje. Igualmente, se pretende desarrollar objetivos que mitiguen los riesgos laborales y mejoren la calidad de vida de los funcionarios. De este modo, el alcance de esta estructura es generar un clima laboral que promueva el desarrollo, prevenga los riesgos laborales y mejore la gestión con base a los objetivos institucionales de la entidad.

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

1. Implementar y/o actualizar el Plan Estratégico del Recurso Humano.
2. Ejecutar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de Indeportes Quindío.
3. 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.
4. 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.
5. Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Instituto.
6. Coordinar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores del Instituto.

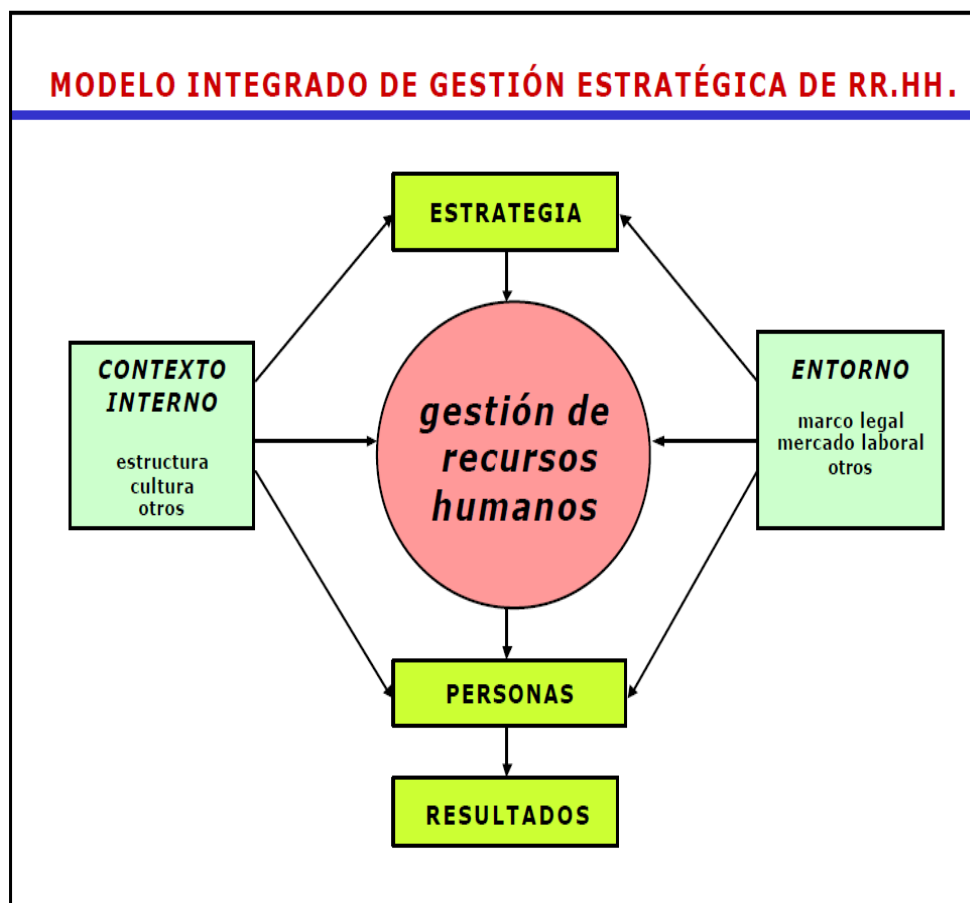
3. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica o Modelo de Gestión del Recurso Humano, es un método de adecuación de la destreza institucional hacia las personas. El éxito de esto, se da en la

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO “INDEPORTES QUINDÍO”

medida en que se articula con el Direccionamiento de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

En este sentido, los procesos conllevan a un conjunto de destrezas y ejercicios que asisten al cumplimiento de las metas organizacionales a través de la vinculación y retención del personal idóneo, con la dirección del nivel estratégico de la entidad y relacionado con la planeación colectiva. Este proyecto involucra la penuria de coordinar las diferentes funciones relacionadas con Talento Humano de la mano con los objetivos institucionales. Por consiguiente, y teniendo en cuenta los lineamientos establecidos, el modelo de gestión consta de lo siguiente:



4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

4.1 MISIÓN DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO “INDEPORTES QUINDIO”

Garantizar a la población Quindiana el fomento de la educación física, la recreación, la actividad física y el deporte como eje de desarrollo sostenible en todo el curso de vida, a través de recursos humanos, financieros y físicos que permitan la implementación de estrategias basadas en la evidencia en su propósito de contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida, la salud, la inclusión social, el rendimiento deportivo y la productividad económica del territorio.

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO
“INDEPORTES QUINDÍO”**

**4.2 VISIÓN DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO
“INDEPORTES QUINDIO”**

En el año 2027 convertirse en una entidad referente en la promoción de la educación física, la recreación y la actividad física como eje de desarrollo sostenible, a través del trabajo articulado con las juntas de acción comunal, organismos deportivos, instituciones educativas y demás integrantes del sistema nacional del deporte, que permita impactar positivamente el desarrollo humano y rendimiento deportivo de los Quindianos.

4.3 OBJETIVOS DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES “INDEPORTES QUINDIO”

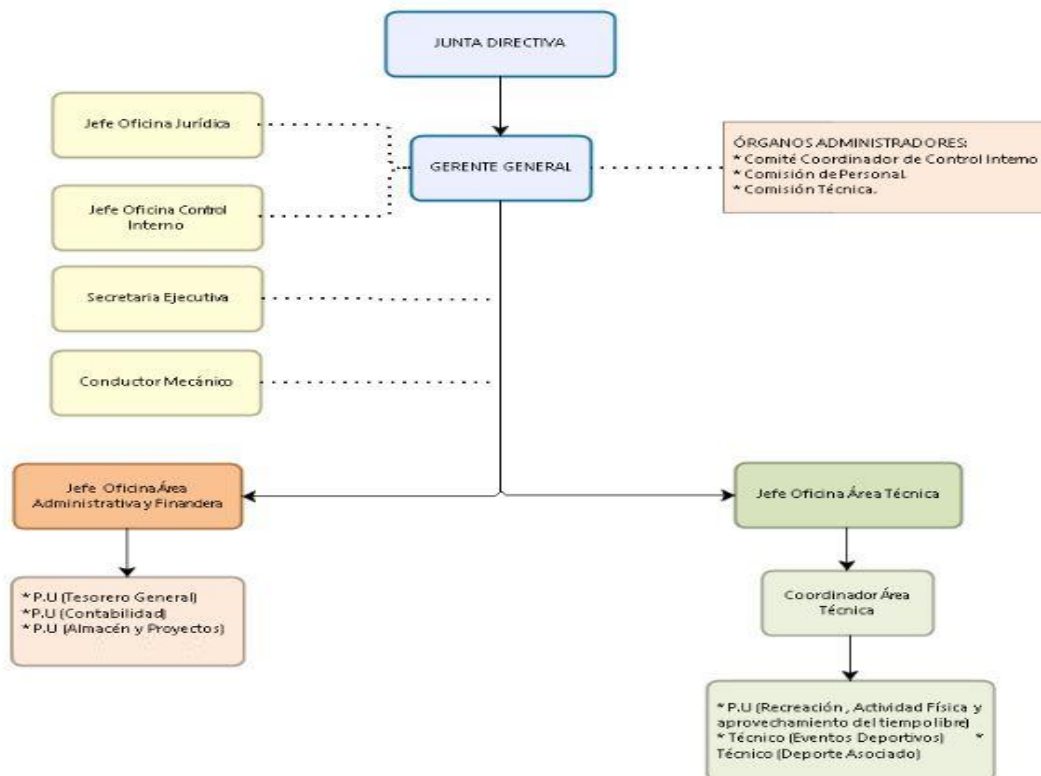
El Instituto Departamental del Deporte y Recreación del Quindío tiene como objeto la planificación y coordinación de programas encaminados al fomento y masificación del deporte, la recreación y aprovechamiento del tiempo libre en toda la comunidad del Quindío

4.4 FUNCIONES DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES “INDEPORTES QUINDIO”

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.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO “INDEPORTES QUINDÍO”

5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



6. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Tomando como base la planificación establecida por la entidad, 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 QUINDÍO 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, la nomenclatura y clasificación de empleos.

En Gestión del Empleo es necesario dar cumplimiento a la normatividad en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la entidad, revisando el ordenamiento vigente en materia de talento humano, proceso de selección, situaciones administrativas y preparación pre-pensionados.

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 Laboral a los funcionarios de Carrera Administrativa que estén en la Planta de Personal de INDEPORTES QUINDÍO, la cual es un tema de orden normativo instaurado en el Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.8.1.1, valorando el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su desarrollo y permanencia en el servicio. En temas de concertación la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC tiene establecido el Acuerdo 6176 de 2018 el cual establece los parámetros de evaluación de manera semestral y la concertación de objetivos en el periodo anual. Estos términos

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO “INDEPORTES QUINDÍO”

deben ser cumplidos conforme a la norma y ser notificados a los funcionarios sobre su calificación y concertación de objetivos comportamentales y funcionales.

En lo relacionado proceso de retiro del funcionario, que en uno de los casos es por el cumplimiento de la edad pensional, INDEPORTES QUINDÍO cuenta con un programa de Pre Pensionados, el cual tiene un alcance diferencial en el momento de determinar qué servidores públicos de la planta de personal se encuentran en el rango de edad para iniciar con las actividades del respectivo programa, conociendo las inquietudes del funcionario en el momento de adaptarse a un cambio de vida, el aprovechamiento del tiempo y generación de nuevos proyectos de vida.

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 un grado de sueldos, 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 el fin de desarrollar actitudes que fortalezcan las capacidades, destrezas, competencias y promover la eficacia de personal y grupal y así mismo, permitir 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 de la entidad.

El Instituto al inicio de cada vigencia adopta el programa de bienestar e incentivos y plan de capacitación, 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 100%**.

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. Siendo así, y en los procesos que el tema acoge, utilizar los mecanismos conforme los lineamientos legales, dando respuestas oportunas a ambas partes con el fin de brindar solución y disolver futuras situaciones laborales que se lleguen a presentar.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO “INDEPORTES QUINDÍO”

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.

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 al puesto de trabajo y 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: seguridad y salud en el trabajo, bienestar e incentivos y capacitación, 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:

1. Realizar la reinducción a todos los servidores de acuerdo a las fechas establecidas.
2. Implementar una base de datos confiable sobre todos los Servidores de la Entidad.
3. Elaborar el Plan Anual de Vacancia, Plan Institucional de Capacitación, Plan Institucional de Bienestar e Incentivos y el Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO “INDEPORTES QUINDÍO”

4. 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 posibles necesidades.
5. Implementar actividades pedagógicas sobre temas relacionados con la Política de Integridad y conflicto de Interés, 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:

1. Identificar las razones por las cuales los servidores se retiran de la entidad.
2. 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.
3. Implantar el programa de pre pensionado para los que estén próximos a cumplir con sus requisitos de pensión.

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:

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

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO

“INDEPORTES QUINDÍO”

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL RECURSO HUMANO				
SUBSISTEMA	¿CUÁL ES EL OBJETIVO?	¿QUÉ NECESITO?	¿CÓMO LO HAGO?	¿QUÉ TENGO?
Planificación	Desarrollar, implementar planes para alcanzar objetivos y metas establecidas en un tiempo determinado.	1. Mediciones previas. 2. Detección de necesidades. 3. Plan Nacional de Desarrollo. 4. Planeación Estratégica de la entidad. 5. Objetivos Institucionales y de Calidad. 6. Metas establecidas.	Por medio de: 1. Proyectos. 2. Planes. 3. Programas. 4. 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.	1. Estructura. 2. Planta de Personal. 3. Manual de Funciones. 4. Nomenclatura y clasificación de empleos.	Por medio de: 1. Estructura. 2. Planta de Personal. 3. Manual de Funciones. 4. Nomenclatura y clasificación de empleos. 5. 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.	1. Normatividad vigente en materia de Talento Humano. 2. Selección (Mérito). 3. Situaciones Administrativas. 4. Preparación Pre Pensionados.	Por medio de: 1. Procedimiento de ingreso y permanencia de personal. 2. Procedimiento de retiro. 3. Trámite a solicitudes de situaciones administrativas. 4. Actividades en el programa de Bienestar Social e Incentivos para la preparación de pre-pensionados.	* Normativa vigente en materia de Talento Humano. * Procedimiento de ingreso y permanencia de personal, procedimiento de retiro.

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL RECURSO HUMANO				
SUBSISTEMA	¿CUÁL ES EL OBJETIVO?	¿QUÉ NECESITO?	¿CÓMO LO HAGO?	¿QUÉ TENGO?
Gestión del Conocimiento	Planifica, estimula y evalúa la contribución de los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.	* Evaluación del Desempeño	Seguimiento al cumplimiento de los objetivos concertados entre el jefe inmediato y los funcionarios.	* Evaluaciones ejecutadas y debidamente revisadas con el objetivo del mejoramiento continuo.

Gestión de la compensación	Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normatividad vigente.	* Compensación salarial y prestacional. * Reajuste Salarial por inflación a nivel nacional.	Se realiza por medio de: 1. Procedimiento de nómina. 2. Procedimiento de seguridad social y parafiscales. 3. Según el Reajuste Salarial por inflación a nivel nacional.	Servidores públicos contentos y satisfechos por la oportunidad en los pagos de los 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 beneficiarán 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?	¿QUÉ NECESITO?	¿CÓMO LO HAGO?	¿QUÉ 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 tiempos libres a los servidores públicos como incentivos a sus servicios.	Personal satisfecho y con buena disposición.

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

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO “INDEPORTES QUINDÍO”

y retiro de los servidores públicos. De igual forma, se materializa en los siguientes documentos:

1. Plan Institucional de Capacitación.
2. Plan de Bienestar e Incentivos.
3. Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.
4. Plan Anual de Vacantes.

8.1. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación de la gestión del talento humano de INDEPORTES QUINDÍO 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 de Talento Humano, 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

1. Determinar y calcular los empleados necesarios que requiere la entidad de acuerdo a los perfiles y requisitos profesionales para el cumplimiento de las funciones y necesidades presentadas para la ejecución de la labor por parte de Indeportes.
2. 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.
3. 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”.

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO
“INDEPORTES QUINDÍO”**

12. NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

1. Constitución Política en su Artículo 209.
2. 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.
3. Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
4. Decreto Nacional 1499 de 2017, por medio de la cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión.

13. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL T.H

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:

1. 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.
2. Régimen Laboral.
3. Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
4. Caracterización de los empleados: planta de personal, perfil de los empleos, manuales de funciones, naturaleza del empleo, nomenclatura, vacantes, entre otros.

13.2. DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO:

Es fundamental que para emprender hay que ejecutar 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 mismo. 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.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO “INDEPORTES QUINDÍO”

1. Básico Operativo: 1er Nivel - implica cumplimiento en los requisitos básicos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir esos requisitos.
2. De Transformación: 2do Nivel – implica adelantar 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.
3. De Consolidación: 3er Nivel – Significa 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.

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 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.

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.
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.
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.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO “INDEPORTES QUINDÍO”

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 causó. 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 No. 244 de octubre 05 de 2022, y está actualmente conformada por 14 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO	No.
DIRECTIVO	Gerente	050	10	1
	Jefe Administrativa y financiera	006	7	1
	Jefe Oficina Área Técnica	006	7	1
	Jefe Oficina Control Interno	006	7	1
ASESOR	Jefe Oficina Jurídica	115	6	1
PROFESIONAL	Coordinador Área Técnica	222	11	1
	Profesional Universitario	219	09	1
	Profesional Universitario	219	09	1
	Profesional Universitario	219	09	1
	Profesional universitario	219	09	1
TÉCNICO	Técnico Operativo	314	17	1
	Técnico Operativo	314	17	1
ASISTENCIAL	Secretaria Ejecutiva	425	25	1
	Conductor Mecánico	482	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 Administrativa y financiera	006	7	1
	Jefe Oficina Área Técnica	006	7	1
ASESOR	Jefe Oficina Jurídica	115	6	1
PROFESIONAL	Profesional Universitario	219	09	1
	Coordinador Área Técnica	222	11	1
TOTAL			6	

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO
“INDEPORTES QUINDÍO”

Empleados por periodo fijo

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

Empleados de Carrera Administrativa

NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO	No.
PROFESIONAL	Profesional Universitario	219	09	1
	Profesional Universitario	219	09	1
	Profesional Universitario	219	09	1
TÉCNICO	Técnico Operativo	314	07	1
ASISTENCIAL	Conductor Mecánico	482	19	1
		TOTAL		5

Empleados en Provisionalidad

NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO	No.
TÉCNICO	Técnico Operativo	314	07	1
ASISTENCIAL	Secretaria Ejecutiva	425	25	1
		TOTAL		2

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 NOMBRA MIENTO Y REMOCIÓN	PERIODO FIJO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
DIRECTIVO	3	1		
ASESOR	1			
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2		3	
TECNICO			1	1
ASISTENCIAL			1	1

La caracterización de los empleos de planta del instituto se encuentra bien definida, de acuerdo a las normas especiales, directivos (3), uno (1) nombrado por periodo, uno (1) asesor, cinco (05) profesionales universitarios, dos (02) cargos asistenciales, y dos (02) técnicos.

Actualmente, bajo la naturaleza de Carrera Administrativa se encuentran dos (02) cargos: Técnico de Juegos Intercolegiados y Secretaria Ejecutiva que se encuentran en vinculación de provisionalidad; sin embargo, estos cargos ya fueron reportados ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para el nuevo proceso territorial de concurso de méritos que se hace en concordancia con los lineamientos normativos de la Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO
“INDEPORTES QUINDÍO”

En este orden de ideas, INDEPORTES QUINDIO se encuentra en espera de los lineamientos que exija la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC para suplir estos dos puestos en naturaleza de Carrera Administrativa.

16. PROVISIÓN 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:

1. **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.
2. **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.
3. **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.

16.1 MANEJO DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS TALES COMO:

1. **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.
2. **Provisionalidad:** se utiliza cuando no exista personal de carrera administrativa para ser encargado.
3. Comisiones para el desempeño de cargos de Libre Nombramiento y Remoción.
4. Transferencia del conocimiento que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad (pensionados, por ejemplo).
5. **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.

17. PLAN DE ACCIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE ACCIÓN				
PROGRAMA	METAS	PRESUPUESTO	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACION INDICADORES
TALENTO HUMANO				

Sede Gobernación del
Quindío
Carrera 12 No. 22-37
Armenia, Quindío

Paisaje Cultural Cafetero
Patrimonio de la
Humanidad Declarado
por la UNESCO

Teléfonos: (+57) 321 643 66 45 –
018000 511 814
gerencia@indeportesquindio.gov.co
www.indeportesquindio.gov.co

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO
“INDEPORTES QUINDÍO”**

GESTION ADMINISTRATIVA	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).	17.000.000	planes debidamente adoptados y seguimientos	PLANES
	Continuar con la ejecución del programa de gestión seguridad y salud en el trabajo.	2.200.000	continuidad al plan	SGSST
	Fortalecer los procesos de inducción y reinducción.	0	# inducción # reinducción	PROCESOS DE INDUCCION Y REINDUCCION
	Realizar la evaluación y seguimiento a la concertación de objetivos de los funcionarios	0	concertaciones de objetivos y evaluaciones	CONCERTACION DE OBJETIVOS Y SEGUIMIENTO

Sede Gobernación del Quindío
Carrera 12 No. 22-37
Armenia, Quindío

**Paisaje Cultural Cafetero
Patrimonio de la
Humanidad Declarado
por la UNESCO**

**Teléfonos: (+57) 321 643 66 45 –
018000 511 814**
gerencia@indeportesquindio.gov.co
www.indeportesquindio.gov.co

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO
“INDEPORTES QUINDÍO”

	de planta			
--	-----------	--	--	--

17.1 Ruta de la felicidad:

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 y 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 e 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, de esta manera, gestionar el conocimiento que se produce y colocarlo al servicio de toda la comunidad.


MARIANA ARAQUE CAMACHO
Jefe área administrativa y financiera