



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Revisado por:  
**SANDRA QUIRÓZ**  
Gerente

Versión 001

ENERO DE 2024

  
🏠 Unidad Deportiva Zona Sur  
📍 Calle 76 E Sur # 46 B 82 - Sabaneta, Antioquia  
🌐 [www.indesa.gov.co](http://www.indesa.gov.co)  
☎ PBX: (604) 288 01 26

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

## Generalidades

El Plan opera bajo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- encauzados en los procedimientos y procesos que realizan las entidades públicas para convertir insumos en logros y conseguir los impactos planeados.

Es menester alinear este proceso con el diseño de la estructura organizacional de la entidad y la valoración de cargos, luego inducir la atracción del talento humano en consonancia con las vacantes disponibles, y las necesidades de la institución.

El talento humano es el recurso más importante para INDESA; permitir y facilitar el desarrollo integral del personal, guiándose en su relación laboral, es un valor agregado que genera mejoras en la calidad de vida del funcionario y motivación por la tarea en sí misma. La remuneración y compensación del empleado debe ser una experiencia positiva y propositiva en ese aspecto de su ciclo de vida laboral.

## Contexto:

INDESA es una entidad oficial, sin ánimo de lucro. Su objetivo fundamental es velar por la promoción, formación y potencialización de la práctica deportiva entre los habitantes del Municipio de Sabaneta y sus sectores de influencia.

Fue creado mediante el acuerdo 024 del 06 de noviembre de 1996, como establecimiento público del Orden Municipal.

## MISIÓN:

Promover, fomentar y ejecutar programas deportivos, la actividad física, la educación física, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, que contribuya al desarrollo humano, fortalezca la sana convivencia, mediante la oferta de programas en espacios que beneficien al mejoramiento de la cultura ciudadana y la calidad de vida de los habitantes del Municipio de Sabaneta.

## VISIÓN:

En el 2028 el INDESA será una entidad líder en el Departamento y reconocida a nivel Nacional por su contribución al desarrollo integral de la comunidad Sabaneta, por los excelentes logros en desarrollo deportivo, sus buenas prácticas y modelos de gestión.

## **Alcance**

La detección de necesidades de las áreas funcionales de INDESA, y cada etapa del ciclo de vida del servidor, así como de los contratistas (Planeación estratégica, Ingreso, Desarrollo y Retiro), hasta la contratación.

## **Objetivo general**

Fortalecer integralmente las competencias del Talento Humano de INDESA, con la ejecución de los planes y programas, que puedan favorecer el desarrollo de los servidores públicos en todos sus ciclos, teniendo como eje central el marco de las cinco rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG (Ruta de la Felicidad, del Crecimiento, del Servicio, de la Calidad y Ruta del Análisis de Datos).

## **Objetivos específicos**

- ✓ Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la entidad, con socialización y sensibilizando a los colaboradores de las contingencias y eventualidades laborales.
- ✓ Fortalecimiento de aptitudes y capacidades, a través de acciones de aprendizaje significativo, formación, inducción y reinducción, coherentes con las falencias descritas en las encuestas.
- ✓ Ejecutar estrategias de integración intrafamiliar entre los empleados con actividades de esparcimiento, que consoliden el progreso completo e integral mitigando las necesidades y generando más oportunidades a los funcionarios de INDESA durante el ciclo de vida laboral.

## **Ciclo de vida de nuestros colaboradores**

### **Planeación**

- La entidad conoce el propósito, las funciones y el tipo de persona; su entorno, y lo considera dentro de la planeación estratégica.
- Conoce y considera toda la normatividad aplicable al proceso de Talento

Humano.

- Considera las nuevas realidades, formas de trabajo y de prestación de servicios
- Gestiona la información relacionada con el talento humano en el SIGEP

➤ Plan Estratégico de Talento Humano

El componente de gestión estratégica del talento Humano abordado desde el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG V2) define el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para cumplir con la misión y responder a las demandas de los ciudadanos.

➤ Plan anual de vacantes

N/P

➤ Plan de previsión de recursos humanos

Para determinar la cantidad, el perfil, estadística y demás información relevante sobre el personal necesario en la entidad, y en vista que no se tiene presupuesto adicional para los costos que se genera la vinculación de nuevos servidores a la planta de empleos del INDESA.

➤ Plan institucional de capacitación PIC

Se plantean estrategias para aquellos servidores que se capacitan con apoyo de la alcaldía de Sabaneta, repliquen y transfieran el conocimiento aprendido a los demás servidores de la entidad.

➤ Plan de Bienestar e Incentivos

Se continuará proporcionando programas y actividades de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos, desde las directrices de la alcaldía de Sabaneta.

➤ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El INDESA a través de la alcaldía municipal de Sabaneta implementó el sistema de gestión en seguridad salud en el trabajo con la finalidad de identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos buscando control de estos ya que pueden alterar la salud de sus servidores, contratistas, practicantes y visitantes.

## **Ingreso**

Se velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante actividades de selección que permitan identificar el cumplimiento de los requisitos preestablecidos para el candidato, buscando capacidades, habilidades, destrezas, aptitudes técnicas y la disposición de servicio.

Además, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en los diferentes procesos de la entidad.

Actividades Adicionales propuestas:

- **Inducción:** vinculados los nuevos servidores deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización; así mismo, atender la evaluación del periodo de prueba de los servidores de carrera y lo relativo a acuerdos de gestión cuando ya se encuentren implementados.
- **Evaluación del periodo de prueba:** adelantar los procedimientos establecidos para la evaluación del periodo de prueba de los servidores que se encuentren en tal situación.
- Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados
- Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento.
- Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC

## **Desarrollo**

- Realizar reinducción a todos los servidores cada 6 meses.
- Contar con información confiable sobre los servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras

dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.

- Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, así también, contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.
- Ejecución del plan estratégico de talento humano
- Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión.
- Realizar mediciones de clima laboral (al menos cada dos años)
- 
- Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, darlos a conocer con el objetivo de que sean interiorizados por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.
- Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.
- Administración de Nómina: Es un principio fundamental, pagarle a todos los empleados y jubilados, a tiempo y con precisión, de manera oportuna, pagos en los períodos establecidos por la ley, y cuando el día de pago es concordante con un día del fin de semana, éste se recibe el día hábil anterior.

## **Retiro**

- Es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor.
- Contar con reconocimientos de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan.
- Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio.