

 <b>Indeportes</b>   CAUCA	<b>POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA: 2024/05/10</b>	<b>CÓDIGO: A-GAF-GTH-PP- 001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>	<b>PÁGINA: 1 de 9</b>

**POLÍTICA  
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL  
TALENTO HUMANO**

**MAYO  
2024**

	<b>POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA: 2024/05/10</b>	<b>CÓDIGO: A-GAF-GTH-PP- 001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>	<b>PÁGINA: 2 de 9</b>

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
3. NORMATIVIDAD .....	4
4. ALCANCE.....	6
5. RESPONSABILIDADES .....	6
6. TÉRMINOS Y DEFINICIONES .....	6
7. DESARROLLO .....	6
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	8
9. CONTROL DE CAMBIOS .....	9

 <b>Indeportes</b>   CAUCA	<b>POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA: 2024/05/10</b>	<b>CÓDIGO: A-GAF-GTH-PP- 001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>	<b>PÁGINA: 3 de 9</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, regulado mediante el Decreto Nacional 1499 de 2017, es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, y el mismo debe ser adoptado por los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- cuenta con varias dimensiones, entre ellas, la dimensión del talento humano, donde se reconoce al talento humano como el principal activo con el que cuentan las organizaciones públicas colombianas dada la contribución de su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de las metas institucionales, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos, por lo tanto, constituye el gran factor crítico de éxito para el cumplimiento de las metas institucionales. Esta dimensión tiene como propósito diseñar e implementar herramientas durante el ciclo de vida del servidor público -ingreso, desarrollo y retiro- para gestionar adecuadamente el talento humano, propendiendo por mejorar las habilidades, competencias y desarrollo del ser de los servidores en el marco de los valores del servicio público.

La Gestión Estratégica del Talento Humano exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una Gestión Estratégica del Talento Humano se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Considerando que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de objetivos y resultados institucionales, contribuyendo con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Por lo anterior, la presente política constituye una guía que busca orientar las acciones que se desarrollarán en INDEPORTES CAUCA, para avanzar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG considerando los requisitos técnicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública frente a la Dimensión de Talento Humano.

	<b>POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA: 2024/05/10</b>	<b>CÓDIGO: A-GAF-GTH-PP- 001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>	<b>PÁGINA: 4 de 9</b>

## 2. OBJETIVOS

### ➤ 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 CAUCA teniendo en cuenta el ciclo de vida organizacional de un servidor público.

### ➤ ESPECIFICO

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 CAUCA.
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. NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- **Constitución Política de Colombia**
- **Ley 190 de 1995.** “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”
- **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 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras 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”
- **Ley 1221 de 2008.** “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”
- **Ley 1712 de 2014.** “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”

	<b>POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA: 2024/05/10</b>	<b>CÓDIGO: A-GAF-GTH-PP- 001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>	<b>PÁGINA: 5 de 9</b>

- **Ley 1780 de 2016.** “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”
- **Ley 1940 de 2018.** “Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2019”
- **Ley 1960 de 2019.** “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”
- **Decreto 1295 de 1994.** "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales"
- **Decreto 1567 de 1998.** “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”
- **Decreto 1072 de 2015.** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Última actualización: 24 de junio de 2021. Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al decreto único reglamentario del sector Trabajo a partir de la fecha de su expedición
- **Decreto 1083 de 2015.** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Última actualización: 13 de julio de 2021. Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición”
- **Decreto 171 de 2016.** “Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”
- **Decreto 815 de 2018.** “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”
- **Acuerdo CNSC - 6176 de 2018.** “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”
- **Resolución 390 de 2017.** “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”
- **Resolución 667 de 2018.** “Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas”
- **Circular 100-10 Función Pública de 2014.** “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”

	<b>POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA: 2024/05/10</b>	<b>CÓDIGO: A-GAF-GTH-PP- 001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>	<b>PÁGINA: 6 de 9</b>

#### 4. ALCANCE

La política comprende los componentes de planeación, ingreso, desarrollo y retiro del talento humano y será de aplicación general en toda la planta de personal del Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Cauca “INDEPORTES CAUCA”.

#### 5. RESPONSABILIDADES

Los responsables para garantizar la adecuada aplicación y ejecución del documento es la Subgerencia Administrativa y Financiera, directamente en su área de talento humano.

#### 6. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Se hace alusión a los términos empleados dentro del documento, que son necesarios para la comprensión del mismo. Estos términos son organizados alfabéticamente.

- **ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:** Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evolución del desempeño.
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- **POLÍTICA:** Actividad orientada en forma ideológica a la toma de decisiones de un grupo para alcanzar ciertos objetivos.
- **PLAN:** Intención o un proyecto. Se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encauzarla y se da prioridad a las iniciativas más importantes para poder cumplir con los objetivos y metas propuestos.
- **PRODUCTIVIDAD:** Relación mensurable entre el producto obtenido y los recursos empleados para su producción. Este concepto se aplica igualmente a los recursos humanos implicados en una actividad.
- **SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO (O SATISFACCIÓN LABORAL):** Percepción positiva o negativa de un ambiente laboral. Es el grado de conformidad de la persona respecto al entorno de trabajo.

#### 7. 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 en el trabajo permanente de los funcionarios.

	<b>POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA: 2024/05/10</b>	<b>CÓDIGO: A-GAF-GTH-PP- 001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>	<b>PÁGINA: 7 de 9</b>

Por lo tanto, se deberá tener presente el ciclo de vida del servidor público de la siguiente manera:

- **PLANEACIÓN:** El primer paso a tener en cuenta es identificar la necesidad por parte de INDEPORTES CAUCA 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.
- **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.
  - o 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.
  - o 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.
- **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 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.
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.

Por lo anterior y con el fin de desempeñar un mejoramiento del desempeño laboral, se establecieron algunas actividades para 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.

 <b>Indeportes</b>   CAUCA	<b>POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/05/10	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GTH-PP- 001	<b>VERSIÓN:</b> 01	<b>PÁGINA:</b> 8 de 9

3. Elaborar los siguientes planes y programas:

- **Plan Anual de Vacantes:** Generar estrategias que permitan proveer el talento humano de Indeportes Cauca, de tal forma que se logren identificar las necesidades en la planta de personal y se disponga del mismo para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.
  - **Plan Estratégico de Talento Humano:** Pretende cumplir con de los objetivos estratégicos y con la satisfacción de sus servidores pertenecientes a la planta de la entidad, fortaleciendo el sentido de pertenencia e identidad más estructurada y armónica, en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de estos.
  - **Plan Institucional de Capacitación:** Tiene como propósito contribuir al fortalecimiento de competencias y habilidades de los servidores para el cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que, los procesos de formación y capacitación han cobrado mayor importancia para el éxito de las organizaciones.
  - **Plan de Bienestar Social e Incentivos y Estímulos:** Busca fortalecer las competencias o habilidades sociales, de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, mediante proceso permanentes, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de sus servidores públicos y colaboradores, el mejoramiento de su nivel de vida laboral y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo lo cual repercute en el ambiente familiar y social.
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 integridad, los deberes y las responsabilidades de la función pública, generando un cambio positivo en la cultura organizacional.

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para realizar el seguimiento y evaluación se utilizará la herramienta dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública - FURAG II y las encuestas diseñadas por el área de Talento Humano para cada plan temático, se definirán Indicadores para monitorear y evaluar el cumplimiento de los objetivos propuestos y se gestionará los riesgos identificados con los respectivos controles para su mitigación.

	<b>POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA: 2024/05/10</b>	<b>CÓDIGO: A-GAF-GTH-PP- 001</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>	<b>PÁGINA: 9 de 9</b>

## 9. ANEXOS

- Plan Anual de Vacantes
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitaciones
- Plan de Bienestar e Incentivos

## 10. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
01	2024/05/10	Elaboración de la política de Talento Humano

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Angela María Cabrera Ortega Contratista de Gestión Talento Humano		Yeiny Catherine Herrera Parra Subgerente Administrativa y Financiera		Acta N°3 Comité de Gestión y Desempeño Resolución 118 del 27 de junio 2024	
Fecha	2024/05/10	Fecha	2024/05/10	Fecha	2024/05/10