

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 1 de 12

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO



Instituto de
**Deporte y
Recreación**

**Instituto de Deportes y Recreación
del Municipio de San Gil**

2026

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 2 de 12

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
2.1. Objetivos específicos	4
3. MARCO LEGAL	5
4. INFORMACIÓN BASE	6
4.1. Planta de personal	6
4.2. Manual de funciones	6
5. DIAGNOSTICOS	6
5.1 Modelo integrado de planeación y gestión - MIPG	6
6. POLITICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	7
7. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PETH	8
8. OBJETIVOS DE LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO	8
8.1. Orientar la planeación del talento humano hacia la estrategia organizacional	8
8.2. Promover el desarrollo y fortalecimiento de las competencias del talento humano	9
8.3. Fortalecer la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo	9
8.4. Fortalecer las estrategias de desarrollo organizacional	9
9. PLAN DE TRABAJO PARA LOS PRINCIPALES COMPONENTES	10
9.1. Gestión del desarrollo del talento humano	10
9.1.1. Plan Institucional de Capacitación, Inducción y Reinducción	10
9.1.2. Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos	10
9.1.3. Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	11

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 3 de 12

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Talento Humano – PETH de INDERSANGIL constituye un instrumento de planeación fundamental para la gestión integral del talento humano, orientado al fortalecimiento de las capacidades, competencias y el desempeño de los servidores públicos, en concordancia con el cumplimiento de los fines del Estado, el logro de los objetivos institucionales y la generación de valor público.

Este plan se fundamenta en el principio del mérito como eje central para la provisión, permanencia y desarrollo del empleo público, y promueve una gestión estratégica del talento humano basada en el desarrollo de competencias, la vocación de servicio, la integridad, la motivación y el bienestar laboral, así como en una gerencia pública orientada a resultados.

El PETH integra de manera articulada los principales instrumentos de gestión del talento humano aplicables a la entidad, tales como el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, la medición y gestión del Clima Organizacional y demás acciones relacionadas con el ciclo de vida del talento humano, teniendo en cuenta la estructura organizacional y la planta de personal de INDERSANGIL. Estos componentes se alinean con la misión, visión, objetivos estratégicos, planes de acción institucionales y con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente en la Dimensión de Talento Humano.

Así mismo, el plan reconoce la corresponsabilidad de todas las dependencias en la adecuada gestión del talento humano, destacando el papel de los jefes inmediatos como primeros responsables del seguimiento, evaluación del desempeño, acompañamiento y fortalecimiento de las competencias de los servidores a su cargo. En este sentido, se promueve un liderazgo basado en el respeto, la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo, como factores clave para propiciar un ambiente laboral adecuado y una cultura organizacional orientada a la mejora continua.

Desde la perspectiva del Sistema de Control Interno, el Plan Estratégico del Talento Humano se concibe como una herramienta preventiva y de mejora permanente, que contribuye a la mitigación de riesgos asociados a la gestión del talento humano y al fortalecimiento del desempeño institucional, garantizando transparencia, eficiencia y eficacia en la administración del recurso humano.

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 4 de 12

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión estratégica del talento humano en el Instituto de Deporte y Recreación del Municipio de San Gil – INDERSANGIL, mediante la implementación de procesos, estrategias y acciones orientadas a organizar, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos y contratistas de apoyo, con el fin de incrementar los niveles de satisfacción laboral, desempeño, eficacia, eficiencia y efectividad institucional, contribuyendo a la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía y al cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad.

2.1 Objetivos específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias del talento humano mediante actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, alineadas con las necesidades institucionales y los objetivos estratégicos de INDERSANGIL.
- Fortalecer la cultura de la prevención y la gestión de los riesgos laborales, a través de la implementación y seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Ejecutar las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos, orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos y contratistas de apoyo, y al fortalecimiento del clima organizacional.
- Promover la cultura de la autogestión, el autocontrol y la autoevaluación, como pilares para el fortalecimiento del Sistema de Control Interno y la adopción de buenas prácticas de gestión pública.
- Desarrollar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación, orientado al fortalecimiento de un talento humano idóneo, competente y comprometido con el logro de los resultados institucionales.
- Promover el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) para la optimización de los procesos, la eficiencia administrativa y la mejora del desempeño institucional.
- Desarrollar y ejecutar las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, encaminadas a consolidar una cultura organizacional de prevención, autocuidado y control de los riesgos en el entorno laboral.

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 5 de 12

- Fomentar la apropiación del Código de Integridad y Buen Gobierno, fortaleciendo los valores del servicio público, la ética, la transparencia y la responsabilidad en los servidores públicos de la entidad.

3. MARCO LEGAL

- > Constitución Política de Colombia.
- > Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del Control Interno.
- > Ley 489 de 1998, sobre organización y funcionamiento de las entidades del Estado.
- > Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- > Ley 909 de 2004, por la cual se regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- > Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- > Ley 1474 de 2011, Estatuto Anticorrupción.
- > Decreto 1499 de 2017, por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- > Decreto 612 de 2018, integración de planes institucionales al Plan de Acción.
- > Ley 1562 de 2012, Sistema de Riesgos Laborales.
- > Decreto 1072 de 2015, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- > Resolución 0312 de 2019, estándares mínimos del SG-SST.
- > Decreto 1273 de 2018, aportes al Sistema de Seguridad Social de contratistas.
- > Normativa interna vigente de INDERSANGIL relacionada con estructura organizacional, planta de personal y manual de funciones.

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 6 de 12

4. INFORMACIÓN BASE

4.1 Planta de personal

PLANTA DE PERSONAL DE INDERSANGIL		
FORMA DE VINCULACIÓN	NÚMERO DE CARGOS	% DE PARTICIPACIÓN
Libre nombramiento y remoción	2	100%
Total	2	100%

La planta de personal del Instituto de Deporte y Recreación del Municipio de San Gil – INDERSANGIL está conformada por dos (2) cargos de libre nombramiento y remoción, correspondientes a los niveles directivo, razón por la cual la operación institucional se apoya de manera complementaria en contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, conforme a la normatividad vigente.

4.2 Manual de funciones

El Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de INDERSANGIL fue adoptado mediante Resolución No. 003 de 2021, de fecha 28 de diciembre de 2021, y constituye el instrumento mediante el cual se definen las funciones, responsabilidades, requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales exigidas para el ejercicio de los cargos que conforman la planta de personal de la entidad.

Este manual sirve como soporte para la adecuada gestión del talento humano, el seguimiento al desempeño, la asignación de responsabilidades y el fortalecimiento del Sistema de Control Interno, en concordancia con la normativa vigente aplicable.

5. DIAGNÓSTICOS

5.1 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

De conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el talento humano se concibe como el activo más importante de la entidad y como un factor crítico para el logro de los objetivos institucionales y la generación de valor público. En este sentido, las personas que laboran en la entidad, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, compromiso y competencias al cumplimiento de la misión institucional y a la atención de las necesidades de la ciudadanía.

El Manual Operativo del MIPG establece que la Dimensión de Talento Humano tiene como propósito gestionar de manera integral el ciclo de vida del servidor público, comprendido

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 7 de 12

por las etapas de ingreso, desarrollo y retiro, en coherencia con las prioridades estratégicas de la entidad y los principios de mérito, integridad y orientación a resultados.

De acuerdo con los lineamientos vigentes del MIPG, la Dimensión de Talento Humano se desarrolla a través de las siguientes rutas:

- Ruta de la felicidad
- Ruta del conocimiento
- Ruta del servicio
- Ruta de la calidad
- Ruta del análisis de datos para evaluar la gestión

Con base en estas rutas, INDERSANGIL realiza el autodiagnóstico de la Dimensión de Talento Humano, con el fin de identificar brechas, fortalezas y oportunidades de mejora, a partir de las cuales se formulan y ejecutan las acciones del Plan Estratégico del Talento Humano, en articulación con el Plan de Acción Institucional y bajo el enfoque de mejora continua.

6. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Instituto de Deporte y Recreación del Municipio de San Gil – INDERSANGIL orienta su Política de Gestión del Talento Humano al fortalecimiento de un talento humano íntegro, competente y comprometido, capaz de contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la generación de valor público, en condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad, de conformidad con el marco normativo vigente.

En desarrollo de esta política, INDERSANGIL adecua su gestión del talento humano a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, al Sistema de Control Interno y a las disposiciones legales que regulan la función pública, promoviendo la mejora continua de los procesos y el desarrollo integral de las personas que prestan sus servicios a la entidad.

Así mismo, la entidad implementa estrategias orientadas al desarrollo de competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos y contratistas de apoyo, mediante prácticas de gestión humana basadas en los principios de mérito, justicia, equidad, transparencia e integridad, que abarcan los procesos de inducción, reinducción, capacitación, bienestar y evaluación del desempeño, en coherencia con su misión institucional y con el fomento del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre en el municipio de San Gil.

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 8 de 12

Esta política promueve el desarrollo permanente del talento humano durante su vinculación con la entidad y contribuye al fortalecimiento de una cultura organizacional orientada al servicio al ciudadano, al autocontrol y a la mejora continua.

7. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PETH

Con el fin de facilitar la implementación, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano, el Instituto de Deporte y Recreación del Municipio de San Gil – INDERSANGIL utiliza las siguientes herramientas, de conformidad con la normativa vigente:

- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como marco orientador de la gestión institucional y del seguimiento a la Dimensión de Talento Humano.
- ✓ Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG, como instrumento de medición y reporte del desempeño institucional ante el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ✓ Sistema de Control Interno, integrado al MIPG conforme a la Ley 87 de 1993 y el Decreto 1499 de 2017, para el seguimiento, evaluación y mejora continua de la gestión del talento humano.
- ✓ Auditorías internas de gestión, como mecanismo de verificación independiente del cumplimiento de los planes, programas y acciones del PETH.
- ✓ Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, para la administración y control de la información del talento humano.
- ✓ Rendición de cuentas y audiencias públicas, como espacios de transparencia, control social y seguimiento a la gestión institucional.

8. OBJETIVOS DE LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

8.1. Orientar la planeación del talento humano hacia la estrategia organizacional

A partir del direccionamiento estratégico definido por la alta dirección del Instituto de Deporte y Recreación del Municipio de San Gil – INDERSANGIL, y en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la gestión del talento humano se orientará al fortalecimiento del desempeño institucional, dentro del marco normativo vigente y de los principios y valores éticos institucionales.

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 9 de 12

En este sentido, se promoverá el desarrollo de acciones de formación y fortalecimiento de competencias que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos institucionales y al cumplimiento de la misión de la entidad.

8.2. Promover el desarrollo y fortalecimiento de las competencias del talento humano

La gestión del talento humano estará orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, en observancia del principio del mérito, la vocación de servicio, la ética pública y la orientación a resultados, de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente y los lineamientos de la Dimensión de Talento Humano del MIPG.

8.3. Fortalecer la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, INDERSANGIL fortalecerá la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes.

Para tal efecto, se desarrollarán acciones orientadas a:

- Mantener actualizado y en funcionamiento el SG-SST.
- Promover prácticas preventivas en seguridad y salud en el trabajo.
- Socializar y capacitar al talento humano en los procedimientos del sistema.
- Fortalecer la cultura de prevención y control de riesgos laborales.

8.4. Fortalecer las estrategias de desarrollo organizacional

La entidad promoverá estrategias de desarrollo organizacional orientadas al mejoramiento del clima laboral, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la apropiación de los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, en coherencia con los principios del servicio público y el Sistema de Gestión Institucional.

Así mismo, se fortalecerán los procesos de inducción y reinducción, con el propósito de incentivar el sentido de pertenencia, el compromiso institucional y la adecuada comprensión de las políticas, procesos y objetivos de INDERSANGIL.

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 10 de 12

9. PLAN DE TRABAJO PARA LOS PRINCIPALES COMPONENTES

Manual de Funciones

Las funciones del Director General y de la Subdirectora Administrativa y Financiera del Instituto de Deporte y Recreación del Municipio de San Gil – INDERSANGIL se encuentran establecidas en la Resolución N.º 003-2021 del 28 de diciembre de 2021, mediante la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la entidad, en concordancia con la estructura organizacional y la normatividad vigente aplicable al empleo público.

La entidad realizará la revisión y actualización del Manual de Funciones cuando se presenten modificaciones en la estructura organizacional, en la normatividad aplicable o en las necesidades institucionales, garantizando su coherencia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

9.1. Gestión del desarrollo del talento humano

9.1.1. Plan Institucional de Capacitación, Inducción y Reinducción

El Plan Institucional de Capacitación, Inducción y Reinducción tiene como objetivo fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades del talento humano vinculado a INDERSANGIL, de conformidad con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad vigente, contribuyendo al mejoramiento del desempeño institucional y al cumplimiento de la misión de la entidad.

Objetivos específicos:

- Fortalecer las competencias laborales y de gestión de los servidores públicos, promoviendo el liderazgo, la responsabilidad y la apropiación de los principios del servicio público.
- Contribuir al fortalecimiento institucional mediante procesos de capacitación acordes con las necesidades de la entidad.
- Promover una cultura de ética, integridad y vocación de servicio en el ejercicio de la función pública.
- Mejorar las capacidades individuales y colectivas del talento humano para el logro de los objetivos estratégicos de INDERSANGIL.

9.1.2. Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos tiene como finalidad promover condiciones laborales que favorezcan la motivación, el bienestar y la calidad de vida del

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 11 de 12

talento humano de INDERSANGIL, contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional y al mejoramiento del desempeño institucional, en concordancia con el Decreto Ley 1567 de 1998 y demás normas aplicables.

Objetivos específicos:

- Fomentar la participación del talento humano en las actividades de bienestar social.
- Promover espacios de integración, recreación y esparcimiento que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral.
- Incentivar el sentido de pertenencia, la satisfacción laboral y la apropiación de los valores institucionales.
- Propiciar el equilibrio entre la vida laboral y personal del talento humano de la entidad.

9.1.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

INDERSANGIL cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, el cual se implementa, mantiene y mejora de manera continua, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y las normas que lo reglamentan.

El SG-SST tiene como objetivo prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos presentes en el entorno laboral. Para tal efecto, la entidad dispone de un plan y un cronograma anual de actividades y capacitaciones, sobre los cuales se realiza seguimiento periódico, con el fin de verificar su adecuada ejecución y cumplimiento.

CUADRO CONTROL DE CAMBIOS

ELABORADO POR	
ROL	NOMBRE COMPLETO
Subdirectora administrativa y financiera	DANIELA ROCIO NIÑO JAIMES
REVISADO POR	
ROL	NOMBRE COMPLETO
Director general	JULIO CESAR ORJUELA GUZMAN
APROBADO POR	
ROL	NOMBRE COMPLETO
Comité integrado de gestión y desempeño	Integrantes del Comité integrado de gestión y desempeño

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 12 de 12

HISTORIAL DE CAMBIOS		
FECHA	VERSIÓN	DETALLES DEL CAMBIO
29/01/2021	01	Adopción mediante Resolución N° 002-2021
30/01/2022	02	Adopción mediante Resolución N° 010-2022
27/01/2023	03	Adopción mediante Resolución N° 015-2023
26/01/2024	04	Adopción mediante Resolución N° 010-2024
31/01/2025	05	Adopción mediante Resolución N° 009-2025
26/01/2026	06	Adopción mediante Resolución N° 005-2026