



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y
RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO "IMDER"
NIT 822000538-2**

RESOLUCION N° 05-2017

“Por la cual se adopta el Plan de Capacitación, Plan Bienestar Social Laboral e Incentivos para los funcionarios del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER para el año 2017”

EL DIRECTOR DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACION DE VILLAVICENCIO

“**IMDER**”, en ejercicio de sus facultades legales y en especial de las que le confiere los Acuerdos del concejo Municipal números 057 de 1995 y 040 de 1998, y

CONSIDERANDO

Que la Ley 872 de 2003 crea el Sistema de Gestión de Calidad de las entidades del Estado, como una herramienta de gestión sistemática y transparente que permita dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a cargo de las entidades y agentes obligados, la cual estará enmarcada en los planes estratégicos y de desarrollo de tales entidades.

Que la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, en el párrafo del Artículo 36, establece que “con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente ley.

Que el Decreto 1227 de 2005 que reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004, y el decreto 1567 de 1.998, expresan que las entidades deberán adelantar Planes de capacitación y de estímulos orientados al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia, y la motivación del desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados

Que los Programas de Bienestar, de acuerdo con lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998, deberán organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que dentro de las obligaciones señaladas en el mencionado Decreto, está la de organizar anualmente los programas de Bienestar Social e Incentivos.



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y
RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO "IMDER"
NIT 822000538-2**

Que en el Decreto 1567 de 1998, en el título II, capítulos I, II, III y IV, tratan todo lo relacionado con el Sistema de Estímulos y Programa de Bienestar Social para los Empleados del Estado, así como también el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Que el artículo 30 del citado Decreto, establece dos tipos de planes de incentivos: pecuniarios y no pecuniarios y agrega que tendrán derecho a éstos, todos los empleados de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial.

Que el Artículo 76 del Decreto 1227 de 2005, el cual reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, expone lo siguiente: “los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.

Que el Artículo 77 del Decreto 1227 de 2005, señala que el jefe de cada entidad adoptara anualmente el plan de incentivos Institucional y señalara en los incentivos no pecuniarios que se ofrecerá al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de nivel jerárquico y mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios para los mejores equipo de trabajo.

Que de conformidad con lo establecido en el Artículo 79 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005, cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates.

Que el Capítulo II del Decreto 1227 de 2005, contempla los programas de promoción y prevención de la salud como parte integral del sistema de estímulos, el cual se implementa a través de los programas de bienestar social.

Que para la comprensión del diseño del PLAN DE CAPACITACION, las actividades o eventos estarán orientadas hacia dos grandes áreas definidas en la Ley como funcionales: a) Misional o Técnica y b) General.

Que para el desarrollar el Plan de Incentivos se ha destinado la Suma (\$12.000.000) recursos que están amparados por el Acuerdo de Presupuesto N° 01 de 17 Enero de 2017.

Que en mérito de lo anterior expuesto.



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y
RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO "IMDER"
NIT 822000538-2**

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ADÓPTAR. El plan institucional de capacitación y plan de bienestar social laboral e incentivos, para la presente vigencia, de conformidad con los considerandos anteriores y contenidos de dicho plan, el cual se anexa a esta Resolución y hace parte integral de la misma.

ARTICULO SEGUNDO: OBJETO. El Plan de Capacitación, Bienestar Social Laboral e Incentivos para el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio, tiene por objeto propiciar condiciones para el fortalecimiento de las competencias y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia del servidor público con la entidad.

ARTÍCULO TERCERO: FINES. El Plan de Capacitación, Bienestar Social Laboral e Incentivos para el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio, tendrá los siguientes fines:

1. Fortalecer la integración de los funcionarios y sus familias hacia la cultura organizacional de la Institución.
2. Contribuir al desarrollo de la calidad de vida de los funcionarios y de sus familias a través de su participación en actividades lúdicas, recreativas y deportivas.
3. Propiciar condiciones saludables en el ambiente de trabajo que favorezcan la participación y la seguridad laboral de los funcionarios.
4. Promover en los funcionarios el sentido de pertenencia con el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio, fomentando una cultura de servicio y compromiso en los funcionarios, basados en la excelencia y la ética.
5. Fortalecer los valores institucionales en función de una cultura de servicio público, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia.
6. Incentivar en los funcionarios comportamientos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, por medio de acciones de reconocimiento a quienes se han destacado por su eficacia eficiencia, y efectividad en su desempeño.



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y
RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO "IMDER"
NIT 822000538-2**

ARTÍCULO CUARTO: BENEFICIARIOS. Serán beneficiarios de los Programas de Bienestar Social los funcionarios del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER y sus familias.

PARÁGRAFO. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

ARTÍCULO QUINTO. COMPROMISOS DE LOS FUNCIONARIOS. Son compromisos de los funcionarios del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER:

1. Participar activamente de las actividades de Bienestar Social promovidas por la Subdirección Administrativa y Financiera a través del Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación.
2. Realizar la inscripción en las actividades de Bienestar Social, en los tiempos establecidos por el Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación, y siguiendo el procedimiento que éste indique.
3. Una vez inscrito el funcionario o grupo familiar en cualquiera de las actividades programadas, este se compromete a asistir y cumplir con el desarrollo de la misma.
4. Realizar la Evaluación de Percepción una vez finalizada la actividad de Bienestar en las que los funcionarios y/o sus familias hubiesen participado, en los tiempos establecidos por el Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Desarrollo de Personal y Capacitación.
5. Cumplir con las políticas de operación que le correspondan definidas en los procedimientos de Capacitación del IMDER.
6. Cumplir con la asistencia requerida para los programas de reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo que le haya sido asignado para cada una de las modalidades de capacitación (virtual o presencial), según el caso.
6. Culminar satisfactoriamente las actividades de reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo para las cuales haya sido seleccionado y rendir los soportes correspondientes a que haya lugar.
7. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la Entidad.



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y
RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO "IMDER"
NIT 822000538-2**

8. Ser multiplicador de la información obtenida en la capacitación, en las dependencias en las cuales sea útil la aplicación de la misma.
9. Entregar a la Subdirección Administrativa y Financiera, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al término de la capacitación, el formato "Evaluación de nivel de entendimiento" diligenciado.

CAPITULO SEXTO: PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN. El Plan Anual de Capacitación se implementará en el IMDER aplicando los siguientes principios:

- 1. Complementariedad.** El Plan de Capacitación se concibe como complementario de la planeación, por lo cual debe consultar y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- 2. Integralidad.** El Plan de Capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- 3. Objetividad.** La formulación de políticas, de planes y programas que componen el Plan de Capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades previamente realizados, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- 4. Participación.** Todos los procesos que hacen parte del Plan de Capacitación deben contar con la participación activa de los empleados.
- 5. Prevalencia del interés de la organización.** Las políticas, planes y programas que componen el Plan de Capacitación responderán fundamentalmente a las necesidades del IMDER.
- 6. Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los servidores públicos debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo a las disposiciones sobre la materia.
- 7. Prelación de los empleados de carreras.** Para aquellos casos en los cuales el aprendizaje busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiere más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de las carreras. Los empleados vinculados mediante el nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, solo se beneficiarán de los programas de inducción y re inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y
RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO "IMDER"
NIT 822000538-2**

8. Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la ejecución del Plan de Capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

9. Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

10. Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos e impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

ARTÍCULO SEPTIMO: ACTIVIDADES PROGRAMADAS. Las actividades programadas en el Plan de Capacitación, Bienestar Social Laboral e Incentivos para el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER, deberán ser divulgadas por del Subdirector Administrativo y Financiero las cuales serán fijadas en carteleras y publicadas en la página web de la entidad.

PARÁGRAFO. El Plan Anual de Capacitación para la vigencia 2017, se basará en tres pilares fundamentales: (i) Inducción, (ii) Reinducción y (iii) fortalecimiento de competencias para el Puesto de Trabajo, los cuales responden al diagnóstico de necesidades de capacitación realizado en el primer mes de la vigencia.

CAPITULO OCTAVO: EJECUTADO Y EVALUADO. Plan de Capacitación, Bienestar Social Laboral e Incentivos para el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER, será ejecutado y evaluado por la Subdirección Administrativa y Financiera, con el apoyo del profesional de Sistemas Integrado de Gestión y el Comité de Capacitación, de acuerdo a las siguientes características:

1. Evaluar los resultados obtenidos con la capacitación impartida a los funcionarios de las dependencias.
2. Brindar el respectivo permiso y apoyo al funcionario para participar en los programas de Capacitación.
3. Cumplir con las políticas de operación que le correspondan definidas en los procedimientos de Capacitación

CAPITULO NOVENO: LÍNEAS DE ACCIÓN. El Plan de Capacitación, Bienestar Social Laboral e Incentivos para el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER, se desarrollará a través de las siguientes líneas de acción:



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y
RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO "IMDER"
NIT 822000538-2**

1. **Calidad de Vida Laboral y Personal:** La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad, las relaciones interpersonales y la competitividad institucional.
2. **Promoción de la Salud y el Deporte:** Dentro de este componente se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar.
3. **Programa de Incentivos:** Las actividades desarrolladas en este programa buscan reconocer el desempeño efectivo y el compromiso de los funcionarios en el desarrollo de sus funciones. Dentro de este programa se desarrollarán las siguientes actividades:
 - a) Acciones de Reconocimiento
 - b) Incentivos Institucionales.

ARTÍCULO DECIMO. SUJECIÓN A LA DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL. En todo caso, el Plan de Capacitación, Bienestar Social Laboral e Incentivos, estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal que se asigne para la vigencia.

ARTICULO ONCE. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en la ciudad de Villavicencio, a los Trece (13) días de Febrero de 2017.


SANTOS MANUEL PROCHERO TORRES
Director General

Proyecto:
Yenny H. 
Coordinadora SGC
Reviso:
Ángela H.
Asesora Jurídica
Pablo Olimpo Pinzón Ortiz 
Subdirector Administrativo y Financiero

Dirección: Carrera 41 N° 33b-27 Barzal Alto
PBX: (+57) 6 82 60 06-6 62 82 55
Email: direccion@imdervillavicencio.gov.co