




PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2023

	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	Ángela García Mercado	Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo	31/01/2023	
REVISÓ	María Catalina Ramos Valencia	Subdirectora Administrativa y Financiera	31/01/2023	
APROBÓ	Álvaro Patiño Montoya	Director General	31/01/2023	

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código: PL-GTH-03	Versión: 01/012023	Página 2 de 12	

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Bienestar e Incentivos del Instituto Municipal De Deporte y Recreación Villavicencio, es un documento estratégico donde se consignan los programas de bienestar para los servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción.

Por tanto, el Plan Anual de Bienestar e Incentivos del IMDER, tiene como objetivo principal facilitar la construcción de un clima laboral positivo para los servidores públicos y exaltar la labor que estos realizan al interior de la entidad; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la Entidad, en consideración con lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en la dimensión de Talento Humano.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan Anual de Bienestar e Incentivos, es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar los espacios sociales y de participación que beneficien al servidor público, mejorando su nivel de vida personal y familiar; así mismo, este plan procura elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad, generando un desarrollo armónico e integral del funcionario.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO -IMDER-			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código: PL-GTH-03	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	

2. MARCO NORMATIVO

El soporte normativo vigente para la implementación de planes de bienestar, estímulos e incentivos de las entidades del sector público son:

Ley 909 de 2004, establece en su artículo 3 en su literal a) la profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;

Ley 1857 de 2017 tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad y complementa las medidas de protección a la familia.

Día de la Familia: de conformidad con la que establece: "Artículo 4°. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así: Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año como el "Día Nacional de la Familia".

La ley 1952 de 2019 en su artículo 37, numeral 4 establece como un derecho de todos los funcionarios públicos el de participar en todos los programas de bienestar social laboral que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; y el de disfrutar estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes, según el numeral 5 de esta misma norma.

Ley 1960 de 2019 ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

Decreto ley 1567 de 1998 crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 13 Sistema de Estímulos se define como aquel que estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 20 de esta misma norma, se estipulan que los programas de bienestar social deben 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;


"Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa"

Dirección: Carrera 41 - calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar

Teléfono (+57) 663 10 62

Email: parsd@imdervillavicencio.gov.co

Página web: <https://www.imdervillavicencio.gov.co/>

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código: PL-GTH-03	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	

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. Artículo 25 de la norma en comento se permite que el proceso de Gestión de los Programas de Bienestar la ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver (subrayas y negrillas propias).

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 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998 del Sistema de estímulos artículo 69. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Del que dicta sobre los programas de bienestar artículo 74 Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Finalmente, el artículo 77 El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programa de bienestar y planes de incentivos

Decreto 894 de 2017 dice que todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código: PL-GTH-03	Vigencia: 31/012023	Versión: 3	

necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Acuerdo 6176 de 2018 CNSC “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”.

3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los empleados públicos del IMDER, En el cual se promuevan espacios de esparcimiento y se realicen actividades para mejorar el sentido de pertenencia con la entidad, el fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales y a la identificación con los valores del código de integridad.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar el desarrollo integral de los servidores del IMDER, teniendo en cuenta que el factor humano es el primer activo de la entidad y que el buen desempeño resulta de las adecuadas políticas de dirección del Talento Humano para lograr los objetivos propuestos.
- Fomentar el trabajo en equipo, integridad, adaptación y tolerancia a través de actividades experienciales y deportivas.
- Incentivar actividades que desarrollen la mente, el cuerpo y la emoción, que permitan disfrutar de todo aquello que se haga.
- Promover el crecimiento y desarrollo personal de los servidores del IMDER a través de su participación en el diseño, ejecución y evaluación de programas de estímulos e incentivos.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción, prevención y construcción de una mejor calidad de vida, en el aspecto educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

“Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa”

Dirección: Carrera 41 – calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar

Teléfono (+57) 663 10 62

Email: pqrds@imdervillavicencio.gov.co

Página web: <https://www.imdervillavicencio.gov.co/>

4. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan Anual de Bienestar e Incentivos del Instituto Municipal de Deporte y Recreación Villavicencio en el año 2023, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 compilado en el Decreto 1083 de 2015, todos los servidores públicos con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción incluyendo a los gerentes públicos, provisionales y su grupo familiar, entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art.2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018 el cual dispone que para efecto de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia:

- El cónyuge o compañero permanente
- Los padres del empleado
- Los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que depende económicamente del servidor.

Las calidades de los beneficiarios para los programas de bienestar social e incentivos deberán ser demostradas a través del medio legal o probatorio idóneo, en caso de que así se requiere por parte de la entidad.

El objetivo del diagnóstico es identificar las necesidades de bienestar de los servidores públicos por áreas de trabajo para cumplir con su misión, para el desempeño de sus funciones.

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación, IMDER, cuenta con una planta de personal de Siete (7) servidores públicos, los cuales se encuentra divididos en los siguientes niveles:

NIVEL DEL CARGO	# CARGOS
DIRECTIVO	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3

5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Anual de Bienestar e Incentivos del IMDER, lo constituyen dos áreas estratégicas, dentro de las cuales se enmarcan los programas en actividades de protección social, calidad de vida laboral, equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social y alianzas estratégicas con el fin de brindar una atención integral y generar cercanía, transformación e innovación a los servidores del Instituto y su grupo familiar.

"Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa"

Dirección: Carrera 41 - calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar

Teléfono (+57) 663 10 62

Email: prsd@imdervillavicencio.gov.co

Página web: <https://www.imdervillavicencio.gov.co/>

Objetivos de las áreas de trabajo

- Lograr la participación de todos los servidores públicos en el desarrollo organizacional
- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Sensibilizar a los Directivos sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.
- Crear estrategias que promuevan la filiación con la cultura organizacional
- Realizar un trabajo integral que mejore las condiciones particulares y grupales de los servidores públicos.

6. DESCRIPCIÓN DE LAS ÁREAS DE TRABAJO

6.1 Bienestar

Contempla los programas de protección y acceso a servicios sociales y calidad de vida laboral, entendida la noción de bienestar como el conjunto de aquellos elementos para promover y garantizar un ambiente laboral óptimo.

6.1.1 Área De Protección Y Servicios Sociales:

Con base en lo establecido en el art 23 del Decreto 1567 de 1998, Área de Protección y Servicios sociales, el IMDER, dentro de este componente debe estructurar programas mediante los cuales busque atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. En esta área de intervención se incluyen actividades y/o acciones relacionadas con los siguientes temas:

- Deporte, recreación y actividad física
- Arte y cultura
- Promoción y prevención a la salud
- Capacitación informal en modalidades que conlleven la recreación y bienestar del servidor público las cuales pueden ser gestionadas en convenio con la caja de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Fondos de cesantías, Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, gestionando los trámites y la información pertinente.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER		
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		
	Codigo: PL-GTH-03	Versión: 3	

Dentro de esta área de Bienestar, de protección y servicios sociales se desarrollan las siguientes actividades:

Día de la familia:

Cumpliendo lo establecido en el párrafo del artículo 5ª de la Ley 1361 de 2009 *Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia*, adicionando por el artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, el IMDER gestionara una jornada semestral en la que los servidores públicos puedan compartir con su familia

6.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:

Cultura Organizacional:

Desarrollo de la estrategia encaminada a afianzar y fortalecer el sentido de pertenencia, el compromiso institucional. Se incluye dentro de este, la medición de clima laboral bajo los parámetros estipulados por ley.

- Celebración de cumpleaños del IMDER VILLAVICENCIO.
- Integración navideña de funcionarios.

Equilibrio entre la vida laboral y familiar:

Este componente integra acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Se enfoca en el reconocimiento del servidor público generándole ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

Clima laboral

Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los comportamientos laborales de los servidores, características que pueden ser permanentes en el tiempo y se diferencian entre compañeros u otras dependencias.

"Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa"

Dirección: Carrera 41 – calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar

Teléfono: (+57) 663 10 62

Email: pqrtd@imdervillavicencio.gov.co

Página web: <https://www.imdervillavicencio.gov.co/>

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO SECCIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código: PL-GTH-03	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	

Salario Emocional:

Busca ofrecer e incentivar al empleado un balance de la vida personal y laboral en de los funcionarios para fortalecer el compromiso institucional.

Retribución no monetaria que contribuye la felicidad del funcionario y generan efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

6.3 PROMOCION Y PREVENCION A LA SALUD

Feria de Bienestar y servicios: Realización de una feria dentro de las instalaciones d. IMDER, donde participen entidades que promocionan la salud, el bienestar y los estilos de vida saludable; adicionalmente gestionar servicios de descuentos, promociones que a su vez le permitan al servidor público el contacto directo con entidades financieras, fondos de cesantías, cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando tramites y la información.

Programa Preventivos: En concordia con el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, se desarrollaran acciones encaminadas al cumplimiento de este objetivo con acciones que se centran en la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo orientados al fomento de la cultura preventiva y el autocuidado; a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales; la prevención de los riesgos laborales y el deterioro de la salud de los servidores públicos del Instituto Municipal de Deporte y Recreación VILLAVICENCIO.

Estas acciones estarán encaminadas a promover un ambiente de trabajo sano y seguro; al cumplimiento de los requisitos legales aplicables y a la promoción de estilos y hábitos de vida saludable.

7. PROGRAMA DE INCENTIVOS:

Buscan orientar y reconocer los desempeños individuales y colectivos de los funcionarios del Instituto que logren niveles de excelencia, propiciando un esquema de compromiso con los objetivos de la Entidad. Entrega de incentivos y conmemoraciones a los mejores funcionarios de cada año en curso.

"Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa"

Dirección: Carrera 41 – calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar

Teléfono (+57) 865 10 62

Email: pqrtd@imdervillavicencio.gov.co

Página web: <https://www.imdervillavicencio.gov.co/>

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código: PL-GTR-03	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	

7.1 Celebración de cumpleaños: Se Otorga un día libre remunerado por su cumpleaños al servidor público del IMDER VILLAVICENCIO bien sea un día antes, un día después o el mismo día, el cual debe contar con la previa programación y autorización por parte del jefe inmediato. Este permiso se puede hacerse efectivo durante la vigencia, no son acumulables.

Si la fecha del cumpleaños se da en domingo o día festivo se trasladará al primer día hábil siguiente. Para el disfrute de este día por cumpleaños el SERVIDOR PÚBLICO, deberá diligenciar el formato de Ausencia Laboral y se enviará a la Subdirección Administrativa y Financiera.

7.2 Tarde de incentivo mensual: El instituto ofrecerá a los servidores públicos el disfrute del último viernes de cada mes en el horario de las 02:00 pm a 06:00 pm, con la finalidad de brindarle un balance autónomo entre lo laboral y personal.

Este incentivo no es acumulable con otros permisos, ni se puede disfrutar de forma anticipada.

7.3 Día del servidor público:

Se conmemorará el día del servidor público para promover el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno.

7.4 De la selección de los mejores funcionarios:

Las dependencias Directivas se encargarán de definir el procedimiento para la selección de los mejores funcionarios y cómo se definiría en caso de empate.

Para la selección del mejor equipo de trabajo las dependencias Directivas que se designe para ello, debe tener en cuenta como mínimo, el procedimiento señalado en el artículo 83 del Decreto 1227 de 2005 y demás normas que lo modifiquen o adicionen. Se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- **Beneficiarios.** El estímulo se otorga en cada nivel jerárquico al funcionario cuyo desempeño fue calificado como excelente, siempre y cuando cumpla con las condiciones y requisitos establecidos.
- **Responsabilidad.** La responsabilidad de la preselección y postulación de los funcionarios recae en la Subdirección Administrativa y Financiera.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código: PL-GTH-03	Fecha: 21/01/2023	Versión: 3	

- **Tipos de estímulos.** Son de carácter no pecuniario.
- **Requisitos para la postulación.** Los funcionarios que sean postulados como mejores funcionarios deberán cumplir los siguientes requisitos:
 - a) Acreditar evaluación del desempeño en el rango de excelente, en la última evaluación ordinaria en el presente año.
 - b) No haber sido sancionado con memorandos de llamados de atención por lo menos durante el año en curso.
 - c) Podrá utilizarse votación entre todos los funcionarios para seleccionar el funcionario con mejor desempeño o el mejor compañero de trabajo.
 - d) Que el funcionario tenga buenas relaciones interpersonales

7.5 Actividades Lúdicas: Se realizará una actividad semestral a los servidores públicos, con el fin de generar un impacto positivo en el clima laboral del instituto.

8. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar y llevar a cabo el cumplimiento del plan de bienestar laboral e incentivos para los funcionarios contaremos con el apoyo de las cajas de compensación familiar, entidades promotoras de salud, fondos de pensiones y cesantías y la entidad administradora de riesgos laborales.

9. EVIDENCIAS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Durante la ejecución de las actividades de bienestar se deberán dejar los registros pertinentes que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

Estas se encuentran anexas en el Cronograma de actividades gestión de talento humano.




11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Con el fin de garantizar un seguimiento adecuado según el balance del Plan de bienestar e incentivos corresponderá a la Subdirección Administrativa y Financiera, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan, para lo cual se basará en:

- Las encuestas de satisfacción de los funcionarios del IMDER VILLAVICENCIO respecto al plan de bienestar e incentivos se medirá el grado de mejoramiento de la calidad de vida que tienen los funcionarios y sus familias en relación directa con el aprovechamiento del Plan. Esta evaluación se realizaría mediante el formato de evaluación de las actividades de bienestar social.
- Los resultados del seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos serán presentados por la Subdirección Administrativa y Financiera, con el fin de que se adopten las acciones de mejoramiento que se requieran respecto al plan.

APROBACIÓN

(Solo se evidencia en original)

	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	Ángela García Marcado	Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo	31/01/2023	
REVISÓ	Maria Catalina Ramos Valencia	Subdirectora Administrativa y Financiera	31/01/2023	
APROBÓ	Álvaro Patiño Montoya	Director General	31/01/2023	


ACTA DE REUNIÓN
NOMBRE DEL ACTA: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

ACTA NUMERO	FECHA DE REUNIÓN	HORA INICIO	HORA TERMINACIÓN
01	23 DE AGOSTO DE 2022	9:00 a.m.	10:30 a.m.
TIPO DE REUNIÓN	Directivos		Coordinadores de proyecto
	Comités	X	Comunidad
	Otro		¿Cual?

PARTICIPANTES (Se adjunta listado de asistencia)
SERVIDORES PÚBLICOS

- 1- DIRECTOR GENERAL: ALVARO PATIÑO MONTOYA
- 2- SUBDIRECTOR FINANCIERO: MARIA CATALINA RAMOS VALENCIA
- 3- SUBDIRECTOR TÉCNICO: LUIS FERNANDO DUQUE ORTIZ
- 4- SECRETARIO EJECUTIVO: MARIA PAULA NIETO RODRIGUEZ
- 5- PROFESIONAL UNIVERSITARIO TESORERÍA: YAMILETH RAMIREZ GARZÓN
- 6- AUXILIAR ADMINISTRATIVO-Tesorería: HUGO RICARDO LADINO LÓPEZ
- 7- AUXILIAR ADMINISTRATIVO-Almacén: ALEXANDER MENDOZA MENA

CONTRATISTAS INVITADOS

1. APOYO A PLANEACIÓN Y MIPG: MAUREN ELIANA MOJICA GÓMEZ;
2. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN-SIG: LINA MARIA OSORIO LONDOÑO

OBJETIVO DE LA REUNIÓN

Revisar los planes institucionales, documentos y productos según el decreto 612 de 2018 que a la fecha deben estar actualizados e implementados, en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación – IMDER como requisito del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG de la Función pública, y otras actividades pendientes.

TEMAS PROGRAMADOS (ORDEN DEL DIA)

1. Retroalimentación sobre las dimensiones y políticas del MIPG
2. Socialización de lo que se tiene implementado a la fecha y lo que hace falta
3. Asignación de compromisos con el Instituto.

TEMAS TRATADOS (Desarrollo del orden del día)

Primeramente, se dio el saludo y agradecimiento por la asistencia de los servidores públicos y contratistas invitados del Instituto Municipal de Deporte y Recreación - IMDER; se pasó el registro de asistencia, luego se hizo entrega de unos folletos y de la herramienta de seguimiento del MIPG, elaborados por la profesional de apoyo del MIPG, Mauren Mojica. Luego se mencionaron los temas a tratar y finalmente, el desarrollo de la reunión. A continuación, se desglosan los temas y subtemas tratados:

1. **Retroalimentación sobre las dimensiones y políticas del MIPG:**
Se hizo una presentación sobre los siguientes contenidos:

"Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa"

Dirección: Carrera 41 – calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar
Teléfono (+57).663-10 62.

Email: psrsd@imder.villavicencio.gov.co
Página web: <https://www.imder.villavicencio.gov.co>

**a. ¿Qué es el MIPG?**

Es un modelo que le permite a las entidades nacionales y territoriales, dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión del desempeño.

b. ¿Cómo se implementa el MIPG?

Se conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño a través del decreto 1499 de 2017, con el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de acuerdo al decreto 648 de 2017. Se implementa a través de siete (7) dimensiones operativas. Cada una, funciona de manera articulada e intercomunicada, en ellas se agrupan las políticas de gestión y desempeño que permiten que se implemente el modelo de manera adecuada y fácil. Se realizan los autodiagnósticos de las políticas pertinentes, luego se generan unos planes de acción y se hace un seguimiento para verificar los documentos implementados. El FURAG, es el instrumento que permite medir anualmente a las entidades públicas nacionales y territoriales en el ejercicio de la gestión y desempeño de su labor.

c. ¿Cuáles son las Dimensiones y políticas?**DIMENSIONES:**

1. Talento humano
2. Direccionamiento estratégico y planeación
3. Gestión con valores para resultados
4. Evaluación de resultados
5. Información y comunicación
6. Gestión del conocimiento y la innovación
7. Control interno

POLÍTICAS

1. Planeación Institucional
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
3. Compras y Contratación Pública
4. Talento humano
5. Integridad
6. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
7. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
8. Servicio al ciudadano
9. Participación ciudadana en la gestión pública
10. Racionalización de trámites
11. Gobierno digital
12. Seguridad digital
13. Defensa jurídica
14. Mejora normativa
15. Gestión del conocimiento y la innovación
16. Gestión documental
17. Gestión de la información estadística
18. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
19. Control interno

"Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa"



Dirección: Carrera 41 – calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar

Teléfono (+57) 663 10 62

Email: pcrsd@imder.villavicencio.gov.co

Página web: <https://www.imder.villavicencio.gov.co>

Villavicencio

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO			
	ACTA DE REUNIÓN			
	Código: FR-DIE-02	Vigencia: 19/11/2020	Versión: 6	

d. ¿Cuáles son las políticas que están adoptadas en el Instituto?

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio – IMDER tiene implementadas cinco (5) políticas:

- Política de Gestión de Talento Humano
- Política de Integridad
- Política de Planeación Institucional
- Política Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público
- Política Gobierno digital

e. ¿Qué se ha gestionado y logrado a la fecha?

Durante el primer semestre de la vigencia de 2022 se realizaron las diferentes acciones y actividades:

- Se presentó el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión-FURAG, donde se obtuvo una calificación del 53.7% para la vigencia 2021.
- Se aplicó el autodiagnóstico de Talento humano-Integridad-control interno
- De acuerdo a los autodiagnósticos se actualizaron e implementó los planes de acción, que a continuación se mencionan:
 - Plan Anticorrupción y atención al ciudadano –PAAC
 - Procedimiento ajustado y aprobado del PAAC
 - Matriz de riesgos institucionales: identificación de riesgos por proceso
 - Matriz de Indicadores: construcción y replanteamiento de indicadores
 - Procedimiento ajustado de Indicadores de Gestión
 - Código de integridad
- Se realizaron mesas de trabajo validar recomendaciones del FURAG y subsanar hallazgos que se generaron de la auditoría de control interno del IMDER.
- Se creó una herramienta de seguimiento de MIPG (Check list) que facilitará la implementación de todos los planes institucionales-documentos-productos-instrumentos-acciones a considerar.
- Se implementaron carpetas por cada una de las siete (7) dimensiones, para que reposen allí los documentos requeridos por el MIPG.
- Se programó para la primera semana de septiembre de 2022, un taller del MIPG para los servidores públicos del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio - IMDER.

f. Comparación de los resultados de gestión y desempeño del instituto, según el FURAG, de la vigencia 2020 y 20221.

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio -IMDER, obtuvo una calificación de 51.7, en el índice de desempeño institucional para el año 2020. El Índice de Desempeño Institucional -IDI, se desagrega en 7 Dimensiones operativas que permiten la puesta en marcha de MIPG en el Instituto. De esta forma, con la medición de las Políticas, prácticas, herramientas o instrumentos que agrupan estas dimensiones

"Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa"

Dirección: Carrera 41 – calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar

Teléfono (+57) 663 10 62

Email: qorsd@imdevillavicencio.gov.co

Página web: <https://www.imdevillavicencio.gov.co>

Villavicencio
CAMBIA FORTALEZAS



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE
VILLAVICENCIO - IMDER**

PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

ACTA DE REUNIÓN

Código: FR-DIE-02

Vigencia: 16/11/2020

Versión: 6

Página 4 de 6



se evalúa la capacidad del Instituto de poner en marcha la operación, articulación e intercomunicación de los elementos que intervienen al momento de dirigir a la gestión pública hacia "el mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad.

Para comprender cuál es el alcance de esta medición frente a la operación del Modelo a través de sus 7 Dimensiones, a saber:

- D1-Talento Humano: 53,8
- D2- Direccionamiento estratégico y planeación: 46,0
- D3- Gestión para resultados: 51,9
- D4- Evaluación de Resultados: 47,6
- D5- Información y comunicación: 48,1
- D6- Gestión del conocimiento: 42,2
- D7- Control Interno: 52,2

Para el año 2021, el Instituto obtuvo una calificación del 53.7 desglosado en el puntaje consulado, de la siguiente manera:

- D1-Talento Humano: 54,0
- D2- Direccionamiento estratégico y planeación: 52,1
- D3- Gestión para resultados: 53,6
- D4- Evaluación de Resultados: 50,5
- D5- Información y comunicación: 49,2
- D6- Gestión del conocimiento: 46,4
- D7- Control Interno: 54,9

Según los resultados de la medición, el índice de desempeño institucional (IDI) del IMDER, en el año 2020 logró un puntaje de 51.7, así, para el año 2021 obtuvo un IDI de 53.7, lo que significa que mejoró en 2,0 puntos. En atención a lo anterior, es posible evidenciar que con respecto a la medición de las Dimensiones operativas del modelo los resultados indican que de 2020 a 2021 las 7 Dimensiones aumentaron, por ejemplo, la D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación, aumentó en 6,1 puntos.

2. Socialización de lo que se tiene implementado a la fecha y lo que hace falta.

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio – IMDER tiene implementado:

POLÍTICAS:

- Talento Humano
- Integridad
- Planeación Institucional
- Gestión presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
- Gobierno Digital

PLANES INSTITUCIONALES:

- Plan Anual de Vacantes y previsión de Recursos Humanos
- Plan de Capacitación: Inducción y Reinducción

"Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa"

Dirección: Carrera 41 – calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar

Teléfono (+57) 663 10 62

Email: portal@imder.villavicencio.gov.co

Página web: <https://www.imder.villavicencio.gov.co>

Villavicencio
CALLE 5B



- Plan de bienestar e incentivos
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Estratégico Institucional
- Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Manual de Funciones y Competencias laborales
- Plan Indicativo
- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – PAAC
- Plan Estratégico de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (PETI)
- Plan Anual de Adquisiciones -PAA
- Plan de Acción Institucional
- Plan Anual de Auditoría

AUTODIAGNÓSTICOS:

- Autodiagnóstico de Gestión del talento humano
- Autodiagnóstico de Integridad
- Autodiagnóstico de Plan Anticorrupción

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio – IMDER está pendiente y en proceso de actualizar los documentos que se mencionan a continuación, y hacerles seguimiento a los planes de acción requeridos por el MIPG, y de acuerdo a los lineamientos del decreto 1499 de 2017.

PLANES DE ACCIÓN

- Crear la caracterización de los servidores públicos y de Empleos, del Instituto.
- Actualizar Manual de Funciones y Competencias laborales.
- A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.
- Diagnosticar a través de una encuesta si los servidores públicos del Instituto han apropiado los valores del código de integridad.
- Apoyar-asesorar a los contratistas y servidores públicos, para identificar los riesgos institucionales y de corrupción, de los subprocesos del Instituto.
- Designar el doliente para el subproceso de Gestión documental
- Reforzar y fortalecer las diferentes dimensiones, D3: Gestión con valores para resultados, D4: Evaluación de resultados, D4: Información y las comunicaciones, D6: Gestión del conocimiento y la innovación, de acuerdo a los lineamientos del decreto 1499 de 2017 MIPG modelo integrado de planeación y gestión.

3. Asignación de compromisos con el IMDER.

Asesorar el personal de planta, para el diligenciamiento de las Matrices requeridas por el MIPG.

Programar una reunión con los líderes de los subprocesos del Instituto, para asignar tareas y compromisos que deben cumplir, de acuerdo al MIPG.

Hacer seguimiento a los planes-productos que están pendientes por actualizar, y los documentos que faltan por implementar según el MIPG.

"Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa"

Dirección: Carrera 41 – calle 5b Parque Urbanización Villa Bofivar

Teléfono (+57) 683 10 62

Email: psrd@imder.villavicencio.gov.co

Página web: <https://www.imder.villavicencio.gov.co>

Villavicencio
CASA A SU LADO

ACCIONES – TAREAS – COMPROMISOS				
N.º	Descripción	Responsable	Prioridad (A, M, B)	Fecha Prevista
1	Acompañamiento y apoyo, a los servidores públicos del IMDER, con el diligenciamiento de las Matrices requeridas por el SIG y MIPG, para la vigencia 2022.	*MAUREN MOJICA *LINA OSORIO	A	25 AL 31 DE AGOSTO DE 2022
2	Programar una reunión con los líderes responsables de los subprocesos del Instituto, para asignar tareas y compromisos, que deben cumplir de acuerdo al MIPG.	MAUREN MOJICA	A	MES DE SEPTIEMBRE
3	Seguimiento a los planes y documentos que están pendientes por actualizar e implementar.	MAUREN MOJICA	A	MES DE OCTUBRE

PARTICIPANTES	FIRMAS
<i>Yanyletta Ramirez Carrion</i>	<i>[Signature]</i>
<i>Luz R. Lechico Lopez</i>	<i>[Signature]</i>
<i>Lina Osorio Londoño</i>	<i>Lina Osorio Londoño</i>
<i>Mauren Eliana Mojica Gómez</i>	<i>Mauren Mojica</i>
<i>Mara Paula Arado Rodriguez</i>	<i>[Signature]</i>
<i>Alexander Mendoza Huan</i>	<i>[Signature]</i>

57

INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACION DE VILLAVICENCIO - IMDER
PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO
REGISTRO DE ASISTENCIA
 Vigencia: 19/11/2020 Versión: 8 Página 1 de 1

CHARLA		TIPO DE EVENTO		HORARIO		FECHA DEL EVENTO	
INDUCCIÓN O REINDUCCIÓN		TALLER		CAPACITACIÓN			
REUNIÓN <input checked="" type="checkbox"/> OTRO							
COORDINADOR DEL EVENTO							
Comité Institucional Gestión y Des. Planes - Avance y desempeño del Instituto / MIPG							
TEMA(S) TRATADO(S)							
NOMBRES Y APELLIDOS	DTO IDENTIDAD	CARGO/IDENTIDAD	CORREO ELECTRONICO	FIRMA			
Yamileth Vaccari Gavon	40381243	profesora docente	fernand@imder.villavicencio.gob.ec				
Guayana Osorio Candazo	12185578	Contratista	canadaz@villavicencio.gob.ec				
Luis Fernando Dujoue	801085697	Sub. Técnico					
Alfonso Mabechea Latorre	89093670	Control Interno	Mabechea@imder.villavicencio.gob.ec				
Maira Gabriela Ramos V.	12190029	Sub. Asstivo					
Flora Paola Rubio Rodriguez	403818670	Serv. - Gestión	Rubio@imder.villavicencio.gob.ec				
Diego Ricardo Luján López	17320931	Aux. Administrativo	lujan@imder.villavicencio.gob.ec				
Alvaro Patiño Montoya	16200669	Director Financ	montoya@imder.villavicencio.gob.ec				
Alexander Hernandez	16200669	Sub. Administrativo	hernandez@imder.villavicencio.gob.ec				
Mauron Eliana Mojica Gomez	1121896680	Contratista	maurongomez@imder.villavicencio.gob.ec				

"Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa"

Dirección: Carrera 41 - calle 5B Parque Urbanización Villa Bolívar
 Teléfono (+57) 863 10 62
 Email: pcrssd@imder.villavicencio.gov.co
 Página web: <https://www.imder.villavicencio.gov.co>





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

RESOLUCIÓN N° 180
28 diciembre de 2017

Por medio del cual se crea y se conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño "MIPG" del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio "IMDER"

EL DIRECTOR DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN 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 el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país", integró en un solo Sistema de Gestión los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, previstos en las Leyes 489 de 1998 y 872 de 2003, respectivamente, el cual deberá articularse con el Sistema de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998.

Que mediante Decreto 1944 del 11 de septiembre de 2017, se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Que en el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública No. 1944 del 11 de septiembre de 2017, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión "MIPG".

Que el Artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1083 de 2015, define que en cada una de las entidades se integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión "MIPG", el cual sustituirá los demás Comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal. En el nivel central de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, el Comité será liderado por el viceministro o subdirector de departamento administrativo o secretarios generales; en el nivel descentralizado, por los subdirectores generales o administrativos o los secretarios generales o quienes hagan sus veces, e integrado por los servidores públicos del nivel directivo o asesor que designe el representante legal de cada entidad.

Dirección: Carrera 41 con calle 5b -- Parque Urbanización Villa Bolívar
Teléfono 683 38 27
Email: direccion@imder.villavicencio.gov.co



Que en cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, se hace necesario crear e integrar el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio "IMDER".

Con fundamento en las anteriores disposiciones legales y reglamentarias,

ARTÍCULO 1. CREACIÓN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO. Créase el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio "IMDER".

ARTÍCULO 2. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio "IMDER" estará conformado por:

- Personal Alonzo*
1. Director General → *Alberto Pantoja*
 2. Subdirector Financiero → *Catalina Ramos*
 3. Subdirector Técnico → *Luis Fernando Duque*
 4. Profesional Universitario → *María del Carmen Román*
 5. Auxiliar administrativo o profesional de almacénista → *Alex Mendez*

Parágrafo 1. Al Comité podrán asistir delegados del nivel directivo o asesor.

Parágrafo 2. El Comité podrá invitar a sus reuniones con carácter permanente u ocasional a los servidores públicos que, por su condición jerárquica, funcional o conocimiento técnico deban asistir, según los asuntos a tratar. Estas personas tendrán derecho a voz, pero sin voto. La convocatoria a las reuniones para estos servidores la efectuará el funcionario que haga las veces de Secretario del comité.

Parágrafo 3. Este Comité sustituirá los demás comités que tengan relación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión "MIPG" y que no sean obligatorios por mandato legal.

ARTÍCULO 3. FUNCIONES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO. Son funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño "MIPG", las siguientes:

1. Aprobar y hacer seguimiento, por lo menos una vez cada tres meses, a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión "MIPG".

Dirección: Carrera 41 con calle 5b - Parque Urbanización Villa Bolívar
Teléfono 683 39 27
Email: direccion@imder.villavicencio.gov.co



VILLAVICENCIO
UNIDOS PODEMOS

Página 2 | 6

2. Articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación, sostenibilidad y mejora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión "MIPG".
3. Proponer al Comité Sectorial de Gestión y Desempeño Institucional, iniciativas que contribuyan al mejoramiento en la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión "MIPG".
4. Presentar los informes que el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño y los organismos de control requieran sobre la gestión y el desempeño de la entidad.
5. Adelantar y promover acciones permanentes de autodiagnóstico para facilitar la valoración interna de la gestión.
6. Asegurar la implementación y desarrollo de las políticas de gestión y directrices en materia de seguridad digital y de la información.
7. Aprobar y hacer seguimiento a los planes, programas, proyectos, estrategias y herramientas necesarias para la implementación interna de las políticas de gestión.
8. Las demás que tengan relación directa con la implementación, desarrollo y evaluación del Modelo.

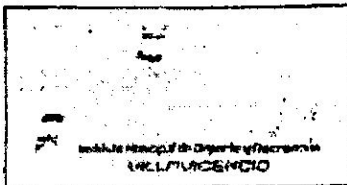
ARTÍCULO 4. SECRETARÍA DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.

El Subdirector Financiero del de Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio "IMDER", ejercerá la Secretaría del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

ARTÍCULO 5. FUNCIONES DE LA SECRETARIA. Son funciones de la Secretaría del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, las siguientes:

1. Convocar a sesiones a los integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño e invitados, indicando: fecha, hora y lugar de reunión.
2. Programar la agenda del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y enviarla previamente a cada uno de los integrantes del Comité.

Dirección: Carrera 41 con calle 5b - Parque Urbanización Villa Bolívar
Teléfono 683 39 27
Email: direccion@imdervillavicencio.gov.co



3. Elaborar las actas de cada sesión.
4. Custodiar, conservar y coordinar el archivo y control de las actas del Comité, así como de los demás documentos que se pasen, tanto en medio físico como electrónico.
5. Hacer seguimiento a las decisiones adoptadas y compromisos adquiridos por el Comité, por lo menos una vez cada tres (3) meses a la ejecución de las Políticas de Gestión y Desempeño del Instituto municipal de deporte y recreación "IMDER".

Parágrafo 1. La Alta Dirección podrá asignar funciones adicionales, siempre que estas se relacionen con el desarrollo de la normatividad Colombiana, en materia de sistemas de gestión.

ARTÍCULO 6. SESIONES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO. El Comité se reunirá en sesión ordinaria por lo menos una vez cada tres (3) meses. No obstante, se podrá reunir de manera extraordinaria por solicitud de los integrantes y previa citación de la Secretaría.

ARTÍCULO 7: ASISTENCIA. La asistencia de los miembros del Comité es de carácter obligatorio. Cuando alguno de sus miembros no pueda asistir, deberá comunicarlo por escrito, enviando a la secretaria, la correspondiente indicación de las razones de su inasistencia a más tardar el día hábil anterior a la respectiva reunión. En el acta se dejara constancia de la asistencia de miembros e invitados y de las justificaciones en caso de inasistencia.

ARTÍCULO 8: CONVOCATORIA. Reuniones ordinarias y extraordinarias
El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se reunirá de manera ordinaria trimestralmente y la convocatoria será realizada por la secretaria del Comité, en forma escrita, con antelación no inferior a tres (3) días hábiles. Sesionara de manera extraordinaria por convocatoria del Presidente del Comité, cuando las circunstancias lo amerite y deberá citarse a sus integrantes, indicando lugar, fecha, hora de la reunión y temas a tratar.

Parágrafo 1. Para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades conferidas a este Comité, la última reunión de cada vigencia se presentara a consideración del mismo, el calendario y/o cronograma de reuniones para la siguiente vigencia.

ARTÍCULO 9: QUORUM. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño deliberara con la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes y las decisiones se tomaran por



mayoría de votos. En caso de empate, se someterá a una nueva decisión, en caso de persistir, la decisión la tomara el Presidente del Comité. En caso de romperse el quorum, no podrá adoptarse decisión hasta la convocatoria de una nueva reunión.

ARTÍCULO 10: CONSTANCIA DE LAS ACTUACIONES. – En las actas de Comité deberá indicarse número, lugar, fecha y hora de reunión, así como la indicación de los asuntos tratados, decisiones adoptadas y documentos soporte que harán parte integral de las actas, recomendaciones realizadas, firmadas por el Presidente y Secretario del Comité. Las actas del Comité, deberán mantenerse dentro de las instalaciones del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio "IMDER", bajo custodia y conservación de la secretaría y con las debidas medidas de conservación y seguridad.

ARTÍCULO 11: INFORMES PRINCIPALES QUE DEBE RENDIR.-El Comité Institucional de Gestión y Desempeño dará información periódica, oportuna y veraz a los organismos administrativos y de control que lo requieran y sean necesario por disposición legal o por compromiso institucional por medio de los informes escritos.


ARTÍCULO 12: MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO. El presente reglamento podrá ser modificado por el Director general del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Villavicencio "IMDER", quien si lo estima pertinente, solicitara previamente concepto o propuesta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

ARTÍCULO 13: OBLIGACIONES DEL REGLAMENTO.- Las disposiciones del presente reglamento son de obligatorio cumplimiento para los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, y los asuntos que no estén regulados en el podrán ser dispuestos en un reglamento interno que el Comité crea y destine para tal fin.

ARTÍCULO 14: Vigencia.- La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Villavicencio, 28 de diciembre de 2017.


SANTOS MANUEL BROCHERO TORRES
Director General

Proyecto: Natalia Mejía – Planeación y Proyectos

Reviso: Humberto Carrillo - Control Interno

Dirección: Carrera 41 con calle 5b – Parque Urbanización Villa Bolívar

Teléfono 689 38 27

Email: direccion@imdervillavicencio.gov.co



VILLAVICENCIO
UNIDOS PODEMOS

Página 5 | 6