



INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE
VILLAVICENCIO - IMDER

PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GTH-02

Vigencia: 31/01/2023

Versión: 3

Página 1 de 28



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	LUISA FERNANDA RIOS DIAZ	Profesional en Talento Humano	31/01/2023	
REVISÓ	MARIA CATALINA RAMOS VALENCIA	Subdirectora financiera y administrativa	31/01/2023	
APROBO	ALVARO PATIÑO MONTOYA	Director General	31/01/2023	

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Código: PL-GTH-02	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
3. MARCO LEGAL	4
4. ALCANCE	6
5. OBJETIVO GENERAL	6
5.1 Objetivos específicos	6
6. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	7
6.1 Proceso de la gestión del talento humano	8
6.1.1 Estructura del Plan estratégico	9
6.1.2 Direccionamiento Estratégico de la entidad	9
6.1.3 POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	10
6.1.4 Objetivos de la política	10
6.1.5 Valores Institucionales	11
6.1.6 Principios Institucionales.	14
7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	15
7.1 Caracterización de los Empleos	16
8 ESTRUCTURA DE PROCESOS	18
8.1 Escala Salarial	19
9. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	20
9.1 HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	24
9.1.1 DOCUMENTOS O PROCESOS QUE HACEN PARTE INTEGRAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.	25
10 ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	26
8.1.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	29
8.1.4 SIGEP	29
8.1.5 CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD	29
8.1.6 Plan de retiro	30
9. EVALUACIÓN DEL PLAN	30

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Código: PL-GTH-02	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	

INTRODUCCIÓN

El plan estratégico de talento humano del instituto municipal de deporte y recreación de Villavicencio IMDER, se construye con el propósito principal de establecer las directrices y políticas que orientan la planeación de la Gestión del talento humano; como lo estipula el Modelo Integrado de planeación y gestión – MIPG, la política de “Gestión de talento Humano”, en donde da orientación acerca del desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia publica enfocada a la consecución de resultados.

En este orden de ideas el plan estratégico de talento humano es un instrumento que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación del plan de bienestar e incentivos, plan institucional de capacitación, plan anual de seguridad y salud en el trabajo, plan de, plan Anual de Vacantes y previsión de recursos humanos; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del instituto.

“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/>

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Código: PL-GTH-02	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	

2. MARCO LEGAL

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Decreto 2539 de 2005	Establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los decretos ley 770 y 785 de 2005.

“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/>



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

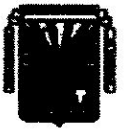
**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

Código: PL-GTH-02

Vigencia: 31/01/2023

Versión: 3

Página 5 de 28



Decreto 785 de 2005	Establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la ley 909 de 2004.
Resolución 027 del 1 abril de 2008	Se adopta el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio.
Que por Acta No 002 de 2008	De Comité Coordinador de Control Interno el Director del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio, conjuntamente con el Equipo Directivo de la Entidad manifiestan su interés de coadyuvar de manera directa y recurrente la Implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005.
Decreto 1661 del 27 de junio de 1999.	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993.	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003.	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.
Decreto 815 del 5 de mayo de 2018.	Por el cual se modifica el Decreto 1 083 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 No. 024 del 30 de noviembre de 2015.	Estructura orgánica y el sistema de nomenclatura y fijación de las escalas de remuneración para cada uno de los empleos de instituto municipal de deporte y recreación de Villavicencio IMDER.
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006.	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007.	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en periodo de prueba.
Acuerdo 816 de 2016.	Lineamientos sistemas propios empleados de carrera y en periodo de prueba.
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecida en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

“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/>

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Código: PL-GTH-02	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano, cubija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes contenidos en el presente documento, el cual inicia con la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, Capacitación, SGSST Inducción y Reinducción, Incentivos, Plan anual de Vacantes y Provisión) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Este plan busca cubrir a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, Plan anual de Vacantes y Provisión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones de la Subdirección de Gestión del Talento Humano.

4. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

4.1 Objetivos específicos

- Actualizar plan estratégico del recurso humano.
- Desarrollar el plan de Bienestar e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos.
- Fortalecer 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.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de capacitación.
- Administrar la nómina, seguridad social de los servidores de la entidad y ejecución de necesidades del instituto municipal de deporte y recreación de Villavicencio IMDER
- Definir las acciones para los procesos de Ingreso, Permanencia y Retiro de los servidores públicos.
- Proveer de manera oportuna las vacantes mediante proceso meritocrático, para atender las funciones misionales y de apoyo del instituto municipal de deporte y recreación de Villavicencio IMDER.
- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores del IMDER, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.

“Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa”

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

Teléfono (+57) 663 10 62

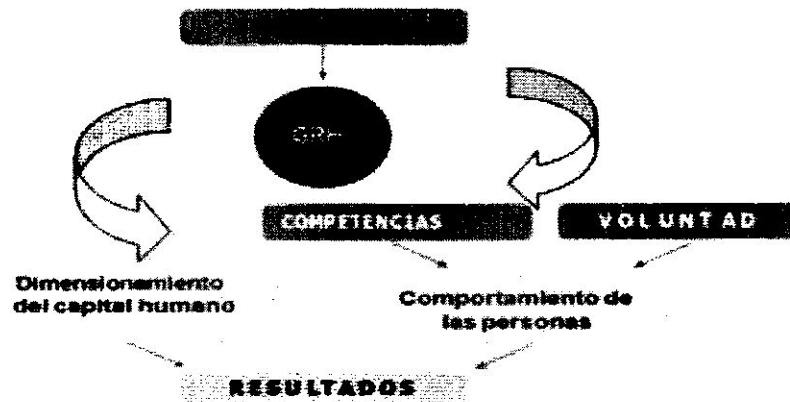
Email: pqrds@imdervillavicencio.gov.co

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

- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los exservidores.
- Establecer canales de comunicación con los servidores.

5. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La planeación estratégica del recurso humano tiene como finalidad básica o razón de ser la adecuación de las personas a la estrategia. El éxito de la planeación estratégica del recurso humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento estratégico de la entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).



Fuente, Plan estratégico de talento humano del Ministerio de trabajo, 2021.

5.1 Proceso de la gestión del talento humano

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la gestión del recurso humano este se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER				
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO				
	Código: PL-GTH-02	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	Página 8 de 28	

PLANIFICACIÓN:

1. Organización en el trabajo.
 - Diseño del empleo
 - Planta de empleo
 - Manual de funciones, requisitos y competencias laborales
2. Gestión de Empleo.
 - Selección
 - Movilidad
 - Desvinculación
3. Gestión del Desempeño
 - Evaluación del Desempeño
 - Acuerdos de gestión
4. Gestión de la compensación
 - Salario
 - Prestaciones sociales
5. Gestión de Desarrollo
 - Plan Institucional de Capacitación
6. Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales
 - Clima laboral
 - Bienestar social

El Plan estratégico de Gestión Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la función pública, dentro del cual se definen los siguientes procesos:

- **Ingreso:** Comprende los procesos de vinculación e inducción.
- **Permanencia:** En el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, bienestar, estímulos, plan de vacantes y previsión de empleos, entre otras.
- **Retiro:** Situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Código: PL-GTH-02	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	

5.1.1 Estructura del Plan estratégico

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirán a los procesos de ingresos, permanencia y retiro de los servidores públicos. De igual forma se materializa en los siguientes documentos:

- Plan Institucional de capacitación-PIC
- Plan de Bienestar e incentivos
- Plan del Sistema de Salud y Seguridad en el trabajo- SG-SST
- Plan anual de Vacantes y Provisión de recursos humanos

5.1.2 Direccionamiento Estratégico de la entidad

Misión: El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER, ente descentralizado encargado de la iniciación, fomento y masificación de la práctica del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del tiempo libre, a través de la gestión eficaz de la planeación, coordinación y ejecución de proyectos, que responden a las necesidades y expectativas de la comunidad Villavicencense, elevando estilos de vida saludable.

Visión: El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER, para el año 2030, será el ente reconocido a nivel Nacional en la iniciación, fomento y masificación del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del tiempo libre, mediante la implementación de la Política Pública del Deporte, ajustada a la demanda de la población en la oferta institucional, teniendo en cuenta los enfoques poblacional, territorial y diversidad.

5.1.3 POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER, ente descentralizado encargado de la iniciación, fomento y masificación de la práctica del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del tiempo libre, en marca su empeño de gestión Integral en cumplimiento del MIPG con articulación en la NTC ISO9001:2015, ISO45001:2018, ISO14001:2015, se encuentra comprometida en proporcionar condiciones de trabajo seguro y saludable para la prevención de los accidentes de trabajo y el deterioro de la salud, incluido el daño a la propiedad e impacto socio-ambiental pertinente al contexto en los empleados, contratistas, proveedores y demás partes interesadas, además de velar por establecer mecanismos de consulta y participación; identificando los peligros y riesgos de mayor significancia, asociados o derivados de nuestras actividades para la eliminación, mitigación y/o reducción. Mediante el

“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/>

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Código: PL-GTH-02	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	

cumplimiento de los requisitos legales y de otra índole. Todo esto enfocado en satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros usuarios y partes interesadas, proporcionando seguridad y confianza que se manifiesta en el perfecto cumplimiento de nuestras labores; para esto contamos con un equipo idóneo, capacitado y comprometido en la prestación del servicio bajo los estándares de calidad, transparencia y responsabilidad social. El compromiso de la alta dirección se refleja en la asignación de recursos necesarios para la mejora continua y el apoyo permanente al Sistema de Gestión Integral.

5.1.4 Objetivos de la política

- Analizar el contexto interno y externo para establecer medidas orientadas a identificar y eliminar los peligros, y determinar los respectivos controles para prevenir y reducir los riesgos derivados de las actividades propias del instituto, que afecten la capacidad para lograr los resultados del Sistema de Gestión Integral.
- Aumentar la satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestros usuarios, partes interesadas y población con diversidad funcional y grupos poblacional, a través del cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos.
- Apoyar a los organismos deportivos de índole Municipal, para desarrollar programas comunitarios y fomentar la vinculación de deportista en formación para la participación en los diferentes eventos Municipales, Departamentales, Nacionales e Internacionales.
- Disminuir la solicitud de prestación de servicio misional, debido al inadecuado análisis de oferta y planeación del servicio para el sector urbano y rural, disminuyendo así las reclamaciones y quejas de los usuarios y partes interesadas.
- Asegurar la competencia de todo el personal, así como los recursos técnicos, financieros, físicos y tecnológicos para el óptimo desarrollo de los procesos del Sistema de Gestión Integral.
- Fomentar los mecanismos de consulta y participación de los empleados, contratistas y proveedores.
- Implementar acciones correctivas y/o mejora, para controlar y mitigar las posibles afectaciones que se puedan generar en la calidad, salud en el trabajo, medio ambiente aportando al mejoramiento continuo de los procesos del Instituto.
- Prevenir, minimizar y controlar los aspectos ambientales significativos de la naturaleza de las operaciones del Instituto como son; (generación de residuos sólidos y especiales, consumo de residuos hídricos y energéticos), mediante control operacional que aumente la eficacia del Sistema de Gestión Integral.

“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/>

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Código: PL-GTH-02	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	

- Proporcionar condiciones de trabajo seguro y saludable para la prevención de lesiones personales y/o enfermedades laborales o daño a la propiedad.
- Fomentar la práctica del deporte, la recreación y la actividad física, para mejorar la convivencia y la paz, la cultura ciudadana y la calidad de vida en el municipio de Villavicencio.
- Construcción, adecuación y administración de escenarios deportivo, recreativo y de actividad física, que permita la ejecución de eficiencia de recursos económicos, uso adecuado del escenario mediante la equidad, sostenibilidad y la seguridad.
- Generar alianzas con diferentes organizaciones y entidades que promueven el cumplimiento de la Política Pública, para desarrollo del deporte, la recreación y la actividad física en Villavicencio.
- Optimizar los recursos para garantizar el cumplimiento del objetivo con enfoque en responsabilidad social generando, sostenibilidad en la entidad.

5.1.5 Valores Institucionales

Todos los servidores estamos comprometidos a actuar siempre conforme a los parámetros íntegros en el marco de la cultura de los valores propios y del código de integridad vigente del Instituto Municipal de Deporte y Recreación IMDER.

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Lo que hago.

Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.

- Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.
- Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna.
- Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.
- Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.

“Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa”

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

Teléfono (+57) 663 10 62

Email: pqrsd@imdervillavicencio.gov.co

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

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Código: PL-GTH-02	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	

Lo que no hago.

- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones. y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Lo que hago.

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

Lo que no hago.

- Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Lo que hago.

- Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía.
- Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.

“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/>

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Código: PL-GTH-02	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	

- Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

Lo que no hago.

- Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo mi servicio y labor.
- No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Lo que hago.

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumpló con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
- Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

Lo que no hago.

- No malgasto ningún recurso público.
- No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día. cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
- No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Código: PL-GTH-02	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	

Lo que hago:

- Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.
- Reconozco y protejo los derechos de cada.
- Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

Lo que no hago:

- No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación. persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

5.1.6 Principios Institucionales.

Para el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio, se define un Principio Institucional como. "Una norma ética que cada integrante del IMDER, debe seguir con el propósito de cumplir los objetivos estratégico establecidos"

Liderazgo: Los líderes de los procesos son agentes de cambio, son quienes guían la orientación de la dirección de la organización. Ellos deben crear y mantener un ambiente interno crucial para el éxito y la supervivencia de la organización, en el cual el personal pueda llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos señalados.

Eficacia en los Procesos: Trabajar constantemente en identificar y evaluar los riesgos de cada proceso, establecer controles y realizar mejoras sobre los mismos de forma permanente para reducir eventuales impactos negativos, disponiendo de la mejor forma de los recursos obtenidos en el Instituto.

Disciplina: Actuar de forma ordenada y perseverante, agregando siempre un esfuerzo extra, para convertir los retos y las metas en logros.

Trabajo en Equipo: Entrega a nuestros usuarios un servicio con altos estándares de calidad basado en el óptimo trabajo de nuestro equipo.

Equidad: Trato a todos los usuarios de la misma manera, logrando la connotación de justicia e igualdad social, valorando la individualidad para llegar a un equilibrio social.

"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/>

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Código: PL-GTH-02	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	

Calidad en el Servicio: Brindar servicios con accesibilidad y oportunidad buscando siempre la satisfacción de los usuarios y generando la tranquilidad, confianza y fidelidad.

Cordialidad. Brindamos a cada persona un trato cortés, amable y considerado. Le ponemos el corazón a lo que hacemos.

Colaboración. Actuamos con espíritu de servicio generando un ambiente de armonía, apoyo y solidaridad; observando y buscando el momento oportuno para ayudar a los demás.

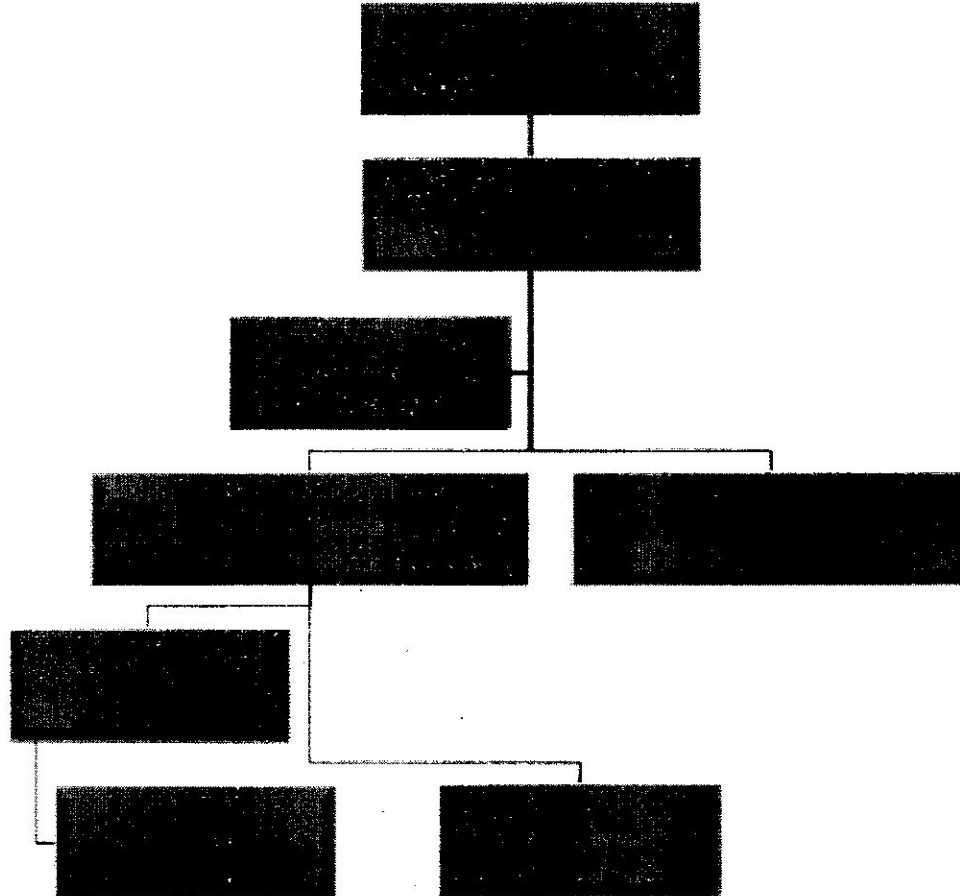
Puntualidad. Cumplimos los acuerdos establecidos, con esmero y exactitud, asistimos a las reuniones y actividades a las horas programadas.

Sentido de pertenencia. Tenemos la capacidad reflexiva y consciente que cada uno de nosotros sabe lo que debe hacer y tener, al sentir que hacemos parte de un todo llamado IMDER.

Compromiso Institucional. Lo concebimos como la capacidad de cada uno de los miembros de la entidad, para desarrollar la misión institucional, marco programático de la misma.

6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio, a través de la Resolución 088 de 2008 *"Por la cual ajusta el manual específico de funciones y de competencia laborales, de los diferentes empleo de la planta de personal del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio"*. Establece la siguiente estructura organizacional, con la siguiente característica de empleo.



La caracterización del personal se realiza a través de la encuesta de Perfil Sociodemográfico, la cual se aplica una vez al año, es realizada el profesional de apoyo en Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.

6.1 Caracterización de los Empleos

INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO						
NIVELES	PLANTA GLOBAL	CARRERA	CARRERA ENCARGADA	LNR	PROVISIONALES	PERIODO DE PRUEBA
Directivo	3	0	0	3	0	0
Profesional	1	0	0	1	0	0
Asistencial	3	3	0	0	0	0
TOTAL	7	3	0	4	0	0

Fuente: Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER 2021.

El instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER, en la medición de MIPG a través del FURAG 2021 obtuvo un puntaje del 53.2% de la vigencia 2020 y en el FURAG del año 2022 obtuvo un puntaje de 54.0% de la vigencia 2021. Ahora, de ese resultado la dimensión de talento humano recibió un puntaje de 54.0%.

ESTRUCTURA DE PROCESOS

Para el cumplimiento de las funciones del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio (IMDER) posee una planta global conformada por siete (7) servidores públicos de los cuales cuatro (4) son de libre nombramiento y remoción y tres (3) son de carrera administrativa, con un grupo de profesionales que son contratados para apoyar la parte administrativa de la Instituto. En la actualidad la planta del Instituto está conformada por cuatro (4) hombres y tres (3) mujeres.

A los servidores públicos del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio (IMDER), en materia de administración de personal, régimen salarial y prestacional, les aplican las disposiciones generales que regulan a los empleados públicos del orden territorial, para efectos de la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios se tomara la normatividad vigente de la función pública. Por lo cual se crea el Mapa de Procesos de la entidad para el mejoramiento del desempeño Institucional.

Mapa de Procesos



6.2 Escala Salarial

No	CARGO	CORREO ELECTRÓNICO	NIVEL	GRADO	SUELDO
1	Director General	direccion@imdervillavicencio.gov.co	Directivo	2	\$ 13.877.823
2	Subdirector Técnico	subdirecciontecnica@imdervillavicencio.gov.co	Directivo	1	\$ 7.535.061
3	Subdirector Administrativo y Financiero	Subdireccionfinanciera@imdervillavicencio.gov.co	Directivo	1	\$ 7.535.061
4	Profesional Universitario	tesoreria@imdervillavicencio.gov.co	Profesional	7	\$ 3.890.023
5	Secretaria Ejecutiva	direccion@imdervillavicencio.gov.co	Asistencial	7	\$ 3.638.433
6	Auxiliar Administrativo Tesorería	tesoreria@imdervillavicencio.gov.co	Asistencial	9	\$ 2.652.819
7	Auxiliar Administrativo	almacenyarchivo@imdervillavicencio.gov.co	Asistencial	9	\$ 2.652.819

Fuente: Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER 2022

7. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

La Planeación de Gestión del Talento Humano, desarrolla a través de planes, programas anuales que contienen las actividades a desarrollar teniendo en cuenta las rutas en las cuales se debe trabajar para el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del proceso, que deben ir acorde a los lineamientos establecidos en la planeación de la entidad. Las rutas se muestran a continuación:



INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER



**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

Código: PL-GTH-02

Vigencia: 31/01/2023

Versión: 3

Página 19 de 28

SUBSISTEMA	CUAL ES EL OBJETIVO	QUE NECESITO	COMO LO HAGO	QUE TENGO
Planificación	Desarrollar e implementar planes para alcanzar objetivos y metas.	<ul style="list-style-type: none"> Detección de necesidades Plan Estratégico Plan de Acción Institucional 	<p>Por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Planes, programas, cronogramas, matriz, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Plan anual de vacantes y previsión de recurso humano
Organización del trabajo	Diseñar, actualizar y/o modificar la planta de personal en caso de requerirse, y definir los perfiles ocupacionales del empleo con los requisitos de idoneidad	<ul style="list-style-type: none"> Estructurar la planta de personal. Manual de funciones. Nomenclatura y clasificación 	<p>Por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Estructura, planta de personal, Manual de funciones, nomenclatura y clasificación de empleos, tablas, cronogramas, estadísticas, matrices entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> Acto administrativo de estructura de la planta global con 7 servidores públicos con su respectivo manual de funciones.
Gestión del Empleo	<p>Dar cumplimiento a la normatividad en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los servidores del Instituto.</p> <ul style="list-style-type: none"> Normativa vigente en materia de talento Humano. Selección (merito) Situaciones administrativas Preparación pre pensionados 	<ul style="list-style-type: none"> Normativa vigente en materia de talento humano. Selección (méritos) Situaciones administrativas Preparación de pre pensionados 	<p>Por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Atendiendo lineamientos respecto al ingreso, permanencia y retiro de personal. Selección de servidores por merito (aplicación de pruebas de meritocracias) Tramite a solicitudes de situaciones administrativas. Actividades en el programa de Bienestar social e incentivos. Normativa vigente en materia de talento humano. Actividades para pres pensionados por medio del programa de Bienestar e incentivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Normativa vigente en materia de talento humano (ingreso permanencia y retiro de personal) Selección (merito) Situaciones Administrativas. Actividades pre pensionados.



INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER



**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

Código: PL-GTH-02

Vigencia: 31/01/2023

Versión: 3

Página 20 de 28

SUBSISTEMA	CUAL ES EL OBJETIVO	QUE NECESITO	COMO LO HAGO	QUE TENGO
Gestión del Rendimiento	Planifica, estimula y evalúa la contribución de los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del Desempeño 	<p>Se desarrolla así:</p> <ul style="list-style-type: none"> Evaluación del desempeño. Se concerta y evalúa entre el evaluador y el evaluado. Formato de evaluación adoptado por la entidad. 	<p>Normativa vigente.</p> <ul style="list-style-type: none"> Sistema propio de evaluación del Desempeño Lineamientos de la CNSC de evaluación del desempeño. Formatos adoptados para el desarrollo de la evaluación de desempeño.
Gestión de la compensación	Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normatividad vigente	<ul style="list-style-type: none"> Compensación salarial y prestacional. Reajuste salarial por inflación a nivel nacional 	<p>Por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Acuerdo salarial establecido por el concejo Municipal. Normatividad sobre nómina, seguridad social y parafiscal. Según el reajuste salarial por inflación a nivel nacional y demás normas vigentes. 	<ul style="list-style-type: none"> Normatividad vigente de Nomina y de seguridad social y parafiscales.
Gestión del desarrollo	Desarrollar capacitaciones, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios de conformidad con la Ley 909	<ul style="list-style-type: none"> Plan Institucional de capacitación, basado en proyectos aprendizaje en equipo 	<p>Se realiza por medio de: * Detección de necesidades de capacitación por área.</p> <ul style="list-style-type: none"> Formulación de los proyectos de aprendizaje en equipo. Convenios. Inducción y re inducción. Capacitaciones e invitaciones. Aprobación por parte del comité directivo institucional de desarrollo administrativo Publicación 	<ul style="list-style-type: none"> Plan Institucional de capacitación basado en las fases anteriormente mencionadas publicado en la página WEB.



INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER



**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

Código: PL-GTH-02 Vigencia: 31/01/2023 Versión: 3 Página 21 de 28

SUBSISTEMA	CUAL ES EL OBJETIVO	QUE NECESITO	COMO LO HAGO	QUE TENGO
Gestión de las Relaciones Humanas y sociales	de 2004. Establecer las relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal, relaciones laborales incentivos	<ul style="list-style-type: none"> Programas de bienestar e incentivos 	<p>Se realiza por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Detección de necesidades. Proyección de cronograma de actividades (se incluye actividades de clima laboral, relaciones laborales, incentivos. Caja de compensación. ARL Presentación para aprobación *Publicación 	<ul style="list-style-type: none"> Programas de bienestar e incentivos publicado en la página WEB

“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/>

Esto se evidencia en cada uno de los planes y programas adoptados, los cuales serán publicados en la página web de la entidad, estableciendo los siguientes objetivos y responsables.

OBJETIVO ESPECIFICO	RESPONSABLE
1. Diseño el plan estratégico del recurso humano	Subdirección Financiera y Administrativa
2. Desarrollar el Plan de Bienestar e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Instituto Municipal de Deporte y Recreación De Villavicencio IMDER.	Subdirección Financiera y Administrativa
3. Fortalecimiento de la cultura prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral.	Subdirección Financiera y Administrativa
4. Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores públicos en los puestos de trabajo a través del PIC.	Subdirección Financiera y Administrativa
5. Administrar la nómina y seguridad social de los funcionarios	Subdirección Financiera y Administrativa
6. Coordinar la evaluación de Desempeño laboral y calificación de servicios de los funcionarios.	Subdirección Financiera y Administrativa
7. Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la entidad, así como los requerimientos que soliciten los ex servidores de esta entidad	Subdirección Financiera y Administrativa

7.1 HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico del Talento Humano, el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER, cuenta con las siguientes herramientas:

- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión -FURAG
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público –SIGEP
- Autodiagnóstico de Gestión de Talento Humano
- Autoevaluación cumplimiento de estándares de la resolución 0312 de 2019.

Además cada uno de los planes y programas elaborados que hacen parte integral del documento.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Código: PL-GTH-02	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	

7.1.1 DOCUMENTOS O PROCESOS QUE HACEN PARTE INTEGRAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS: tiene como objetivo estructurar la información de las vacantes existentes en el Instituto municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER, con el fin de definir estrategias para la provisión del Talento Humano e identificar necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como estrategia organizacional, para el logro de los objetivos misionales, así como las que sean asignadas en el plan de Desarrollo Municipal.

El plan queda registrado en la página web y será actualizado cada año por la subdirección financiera y administrativa, y un profesional de contratación llevando un control que corresponde al informe de gestión que se rinde semestralmente

CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL:

El ciclo de evaluación del desempeño va desde el primero de enero hasta el primero de enero del año siguiente, en donde se realizarán dos (2) evaluaciones en el año, una de 1 febrero al 31 de julio y la segunda del 1 de agosto al 31 de enero del siguiente año.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS: Tiene como objetivo crear, mantener y mejorar las condiciones de favorezcan el desarrollo integral del empleado a nivel profesional y en cuanto al desarrollo humano; en el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, al igual se busca promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad.

PLAN DE CAPACITACIÓN: tiene como objetivo formar para fortalecer las competencias de los empleados del IMDER Villavicencio a través de la capacitación, el entrenamiento, la inducción, re inducción, y el compartir de experiencias y conocimientos entre compañeros de trabajo, de acuerdo a las necesidades identificadas a través de herramientas de diagnóstico para impactar el cumplimiento de funciones de los cargos, el logro de objetivos de las áreas, el alcance de retos institucionales y la satisfacción personal y profesional de nuestros empleados.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Garantizar las condiciones de trabajo seguro y saludable en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio, mediante la identificación de peligros, evaluación control de los riesgos dando cumplimiento a la normatividad legal vigente con la promoción y prevención de la salud de los trabajadores directos , contratistas y visitantes que pertenezcan a la entidad para el mejoramiento continuo del SG-SST.

PROGRAMA DE NOMINA, REGISTRO Y CONTROL. La elaboración de la nómina del Instituto municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER sigue los parámetros

“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/>

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Código: PL-GTH-02	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	

establecidos en las directrices legales vigentes, en especial del Decreto 009 de 31 de diciembre 2019, que establece la escala salarial, Así mismo, el sistema de información utilizado para el proceso de nómina es a través del software de Pymysis, el cual es revisado por el profesional encargado de tesorería del Instituto.

8. ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Esta política Institucional se articula en cumplimiento al Decreto 1499 de 2017 con el propósito de esta Política es ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Lo anterior teniendo en cuenta que el MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en el instituto municipal de deporte y recreación de Villavicencio - IMDER, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, visión, políticas y objetivos estratégicos de la entidad, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

8.1 Etapas de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Para cumplir con el propósito de implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva, se ha planteado desde el MIPG que las entidades desarrollen cinco etapas siguiendo el enfoque de mejoramiento continuo del talento humano (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA), para luego profundizar en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

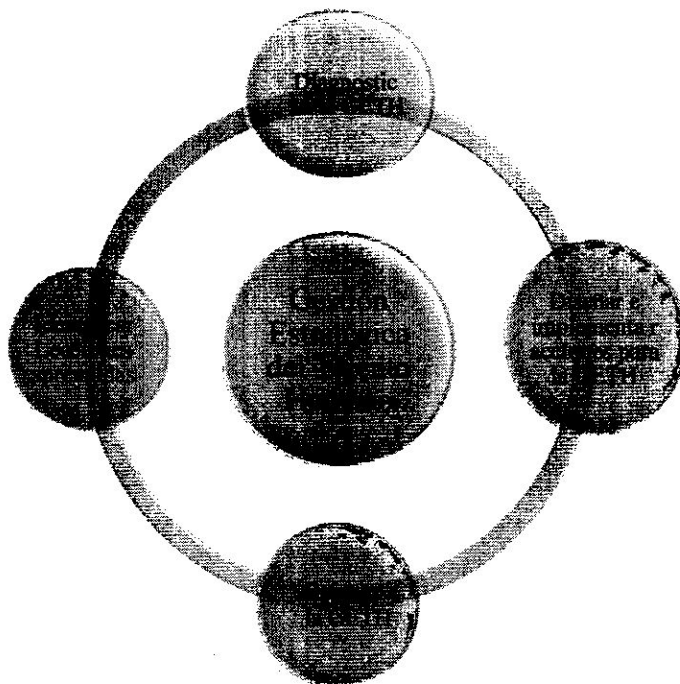
“Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa”

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/>



Bajo esta concepción, el jefe de talento humano debe entender que su labor es un ciclo constante que requiere iniciar con una adecuada planeación. Esta debe corresponder a un análisis juicioso de todas las actividades, responsabilidades y circunstancias asociadas al talento humano, la debe estar articulada con el direccionamiento estratégico de la entidad.

Etapa 1: Disponer de la información. Consiste en recolectar información de manera oportuna y permanente sobre la entidad y su talento humano. Esta información incluye: el marco normativo y direccionamiento estratégico del Instituto, las características de los servidores (edades, género, antigüedad, niveles educativos) y las características de los empleos (requisitos, funciones, naturalezas jurídicas).

Etapa 2: Diagnosticar la GETH. Desarrollar acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, a través de la metodología Matriz de Riesgos y Oportunidades de GTH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, el Instituto Municipal De Deporte Y Recreación De Villavicencio – IMDER, identifica fortalezas y aspectos a mejorar. Cuando se diligencie la Matriz se obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los siguientes tres niveles de madurez: operativo, transformación y consolidación.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Código: PL-GTH-02	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	

Etapa 3: Diseñar acciones para la GETH.

Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica el instituto municipal de deporte y recreación de Villavicencio – IMDER. Entonces se diseñan las acciones que le permitirán avanzar. Para ello, a través de la matriz de plan de acción, en el que se describen una serie de pasos para que las entidades, con base en los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez.

Etapa 4: Implementar acciones para la GETH.

Esta etapa consiste en la implementación de las acciones previamente diseñadas para fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano, de acuerdo con los aspectos débiles detectados en el diagnóstico. Todas estas acciones están enmarcadas en el ciclo de vida del servidor: ingreso, desarrollo y retiro. Es pertinente señalar que el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- como líder de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, estableció cinco (5) Rutas de Creación de Valor, definidas como caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano.

- **Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.
- **Ruta del Crecimiento:** liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
- **Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
- **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
- **Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	Código: PL-GTH-02	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 3	

Etapa 5: Evaluar la GETH.

Consiste en hacer seguimiento a las acciones implementadas y determinar la eficacia de estas. La gestión se evalúa, principalmente, a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG.

9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño de la planta de personal del Instituto municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER, se realiza en línea en los formatos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la cual tiene una aplicación de forma semestral.

10. SIGEP

Es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos, contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionado con: tipo de entidad, sector al que pertenece, empleos que posee, información con la cual se identifican las instituciones del estado colombiano.

El Instituto municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER, cuenta con los lineamientos en el decreto 1083 del 2015; donde se encuentra documentada toda la información de personal de planta y contratistas en cuanto a datos de las hojas de vida declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

11. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tiene implementado el código de integridad con los cinco valores, Respeto, Honestidad, Diligencia, Compromiso, Justicia, y Compromiso.

12. PLAN DE RETIRO

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración. De esta manera, se pretende guiar al exfuncionario a enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados. Adicionalmente, se desarrollarán entrevistas para conocer otras posibles razones del retiro de los servidores para fortalecer las estrategias de la etapa del desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, y generar mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia, dentro de este ítem no se tienen contemplados retiros.

“Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa”

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

Teléfono (+57) 663 10 62

Email: pqr@d@imdervillavicencio.gov.co

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

13. EVALUACIÓN DEL PLAN

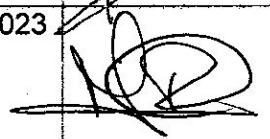

Se realiza seguimiento y monitoreo, semestral con el apoyo del Grupo de Planeación y Gestión del riesgo, a cada uno de los planes y programas formulados. Con el objetivo de buscar la mejora continua y cumplir con la propuesta general del Plan Estratégico de Talento Humano.

14. CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	FECHA VERSION	CAMBIO
1	29/12/2020	Versión Original
2	17/11/2021	Se actualizo el documento teniendo en cuenta el resultado obtenido en el FURAG, con relación a desempeño obtenido en la dimensión de Talento Humano y las políticas de MIPG aprobadas.
3	31/01/2023	Se actualizo Prácticas normativas, tasa Salarial y el resultado obtenido por el FURAG.

APROBACIÓN

(Solo se evidencia en original)

	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	LUISA FERNANDA RIOS DIAZ	Profesional en Talento Humano	31/01/2023	
REVISÓ	MARIA CATALINA RAMOS VALENCIA	Subdirectora Financiera y Administrativa	31/01/2023	
APROBO	ALVARO PATIÑO MONTOYA	Director General	31/01/2023	

“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/>

51

 IMDER <small>Instituto Municipal de Deporte y Recreación</small>	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO			
	ACTA DE REUNIÓN			
	Código: FR-DIE-02	Vigencia: 18/11/2020	Versión: 6	

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	<input checked="" type="checkbox"/>	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 criterios:			

"Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa"
 Dirección: Carrera 41 – calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar
 Teléfono: (+57) 663 10 62
 Email: psrsd@imdervillavicencio.gov.co
 Página web: <https://www.imdervillavicencio.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) 652 10 62

Email: porad@imder.villavicencio.gov.co

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

Villavicencio
MUNICIPALIDAD

	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: porad@imdervillavicencio.gov.co

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

Villavicencio
CAMBIA LO QUE VE



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

**PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO
ACTA DE REUNIÓN**

Código: FR-DIE-02

Vigencia: 18/11/2020

Versión: 8

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- Direccinamiento estratégico y planeación: 46,0
- D3- Gestión para resultados: 51,8
- 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- Direccinamiento 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 Direccinamiento 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 32

Email: portal@imder.villavicencio.gov.co

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

Villavicencio
CALLEBOLIVAR

- 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 Bolívar

Teléfono (+57) 663 10 62

Email: portsd@imder.villavicencio.gov.co

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



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>Janeth Sumar Carron</i>	<i>[Signature]</i>
<i>Hugo R. Lachin Lopez</i>	<i>[Signature]</i>
<i>Lina M. Osorio Londoño</i>	<i>Lina Osorio Londoño</i>
<i>Mauren Eliana Mojica Somoza</i>	<i>Mauren Mojica</i>
<i>Flora Paula Arango Rodriguez</i>	<i>[Signature]</i>
<i>Alexander Mendoza Henao</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	INDUCCION O REINDUCCION	TALLER	CAPACITACION	HORARIO	FECHA DEL EVENTO
COORDINADOR DEL EVENTO		COMITÉ INSTITUCIONAL DE DEPORTE Y RECREACION			
Comité Institucional Gestión y Des.		Planes - Avance y desempeño del Instituto / MIPG			
NOMBRES Y APELLIDOS	DTO IDENTIDAD	CARGO/IDENTIDAD	CORREO ELECTRONICO	FIRMA	
Yamileth Carrera Carrera	40381243	profesora docente	tesorera@imder.villavicencio.gob.co		
Theriana Osorio Candazo	121855788	Contratista	cancaad@imder.villavicencio.gob.co		
Luis Fernando Duque	501085641	Sub Técnico			
Yvonne Yabichica Latorre	40381243	Coordinador	coordinador@imder.villavicencio.gob.co		
Yvonne Gabriela Ramos V.	40381243	Doc. Asistiva			
Alvaro Pineda Rubio Padilla	40381243	Doc. Asistiva			
Alvaro Pineda Rubio Padilla	17320721	Doc. Asistiva			
Alvaro Pineda Rubio Padilla	16200667	Doc. Asistiva			
Alexander Hernandez	501085641	Doc. Asistiva			
Maurisa Eliana Mojica Gomez	121855788	Contratista	maurisa@imder.villavicencio.gob.co		

"Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa"

Dirección: Carrera 41 - calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar
 Teléfono (+57) 863 10 62
 Email: psrsd@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.

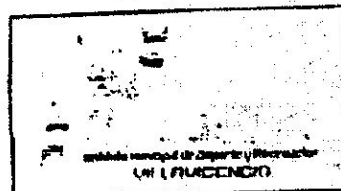
Que mediante Decreto 1944 del 11 de septiembre de 2017, se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

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 883 39 27
Email: direccion@imder.villavicencio.gov.co


VILLAVICENCIO
TIEMPO POR TI
Página 1 | 6



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

Que en cumplimiento de las disposiciones legales enunciadas, 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 consideraciones,

RESUELVE:

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 Plan TO*
1. Director General → *Alvaro Patiño*
 2. Subdirector Financiero → *Catalina Ramos*
 3. Subdirector Técnico → *Luis Fernando Duque*
 4. Profesional Universitario → *Yamileth Romírez*
 5. Auxiliar administrativo quien hace las tareas de almacenista → *Alex Mena*

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@imdevillavicencio.gov.co



VILLAVICENCIO
 USUARIOS PODEROSOS

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.

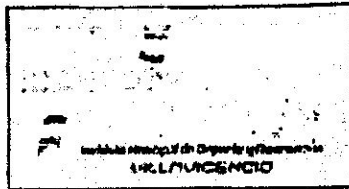
ARTÍCULO 4. SECRETARÍA DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.

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 posean, 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

Dirección: Carrera 41 con calle 5b - Parque Urbanización Villa Bolívar
Teléfono 863 39 27
Email: direccion@imdervillavicencio.gov.co



VILLAVICENCIO
UNIDOS PODEMOS

Página 4 | 6

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.

PUBLÍQUESE, 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 883 38 27

Email: direccion@imdervillavicencio.gov.co



VILLAVICENCIO
UNIDOS PODEMOS

Página 5 | 6