



**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 27

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO



**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 2 de 27

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO LEGAL	4
3. ALCANCE	6
4. OBJETIVO GENERAL.....	6
5. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	7
6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	14
7. ESTRUCTURA DE PROCESOS	16
8. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO.....	17
9. ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN.....	23
10. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	26
11. SIGEP	26
12. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD	26
13. PLAN DE RETIRO	26
14. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	27

1. 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.



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 4 de 27

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 2021	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.
Ley 1960 de 2019	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.



**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 27

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.
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.

	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	

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.
---	--

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, partiendo de la evaluación de la gestión del proceso, en el marco de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano de Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

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.
- 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:

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.

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 Villavicense, 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 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.
- 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.

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.
- 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: Cumplo 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.

- Cumplimiento 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.

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 uno.
- 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 estratégicos 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.

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



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 15 de 27

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio, a través del Acuerdo No. 005 de 2022 "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 2024.

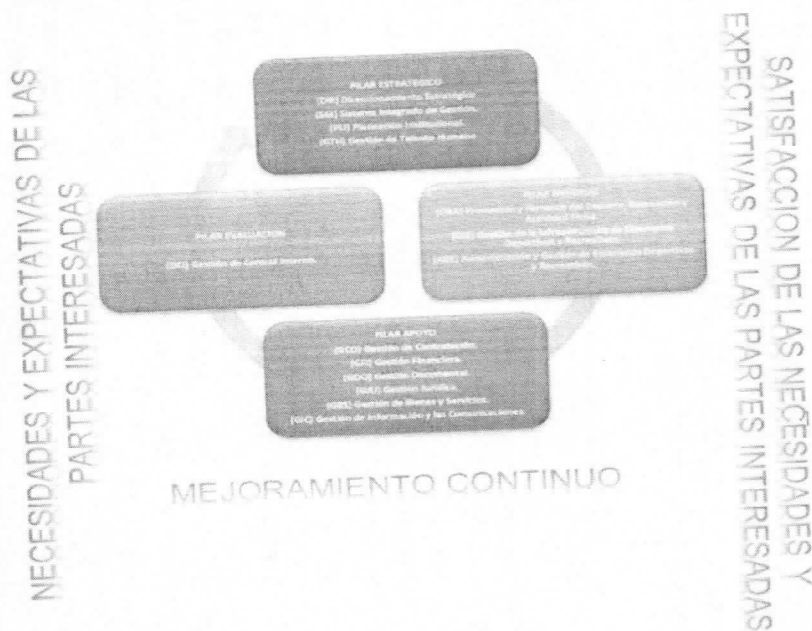
El instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER, en la medición de MIPG a través del FURAG 2023 obtuvo un puntaje del 51.1% de la vigencia 2022, el 2022 obtuvo un puntaje del 53.7% de la vigencia 2021 y en el FURAG de la vigencia 2021 obtuvo un puntaje de 51.7% de la vigencia 2020. Ahora, de ese resultado la dimensión de talento humano recibió un puntaje de 42.7%.

7. 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) mujeres y tres (3) hombres.

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



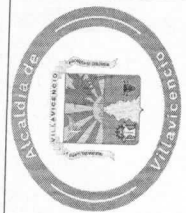
6.2 Escala Salarial

No	CARGO	CORREO ELECTRÓNICO	NIVEL	GRADO	SUELDO
1	Director general	direccion@imdervillavicencio.gov.co	Directivo	2	\$ 16.253.706
2	Subdirector técnico	subdirecciontecnica@imdervillavicencio.gov.co	Directivo	1	\$ 8.825.063
3	Subdirector administrativo y financiero	Subdireccionfinanciera@imdervillavicencio.gov.co	Directivo	1	\$ 8.825.063
4	Profesional universitario	tesoreria@imdervillavicencio.gov.co	Profesional	7	\$ 4.555.995
5	Secretaria ejecutiva	direccion@imdervillavicencio.gov.co	Asistencial	7	\$ 4.261.333
6	Auxiliar administrativo tesorería	tesoreria@imdervillavicencio.gov.co	Asistencial	9	\$ 3.106.982
7	Auxiliar administrativo	almacenyarchivo@imdervillavicencio.gov.co	Asistencial	9	\$ 3.106.982

Fuente: Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER 2024 (A la fecha, aun no se aplica el incremento para la vigencia 2024 a los salarios reportados en la anterior tabla)

8. 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 18 de 27

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 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



Instituto Municipal de Deporte y Recreación

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

Página 19 de 27

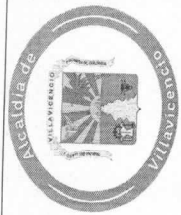
Código: PL-GTH-02 Vigencia: 31/01/2023

Versión: 3

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 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	<ul style="list-style-type: none"> Plan Institucional de capacitación, basado en proyectos de 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 	<ul style="list-style-type: none"> Plan Institucional de capacitación basado en las fases anteriormente mencionadas publicado en la página WEB.

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

Email: pqrso@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 20 de 27



Instituto Municipal de
Deporte y Recreación

SUBSISTEMA	CUAL ES EL OBJETIVO	QUE NECESITO	COMO LO HAGO	QUE TENGO
Gestión de las Relaciones Humanas y sociales	conformidad con la Ley 909 de 2004. Establecer las relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal, relaciones laborales e incentivos	<ul style="list-style-type: none">Programas de bienestar e incentivos	<ul style="list-style-type: none">PublicaciónSe realiza por medio de:<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.ARLPresentación para aprobación*Publicación	<ul style="list-style-type: none">Programas de bienestar e incentivos publicado en la página WEB

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

Email: pqrsc@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

8.1 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

Página 22 de 27



IMDER
Instituto Municipal de
Deporte y Recreación

8.1.1 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 pertenecía 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 establecidos en las directrices legales vigentes, en especial del Acuerdo 007 de 07 de agosto

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/>



2023, 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.

9. ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Esta política Institucional se articula en cumplimiento al Decreto 1499 de 2017, 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.



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 24 de 27



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.

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

Página 26 de 27



Etapas 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. EVALUACIÓN DEL PLAN


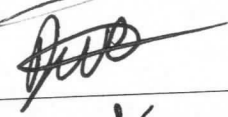
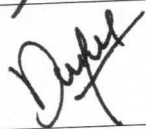
Se realiza seguimiento y monitoreo, semestral con el apoyo del Grupo de Planeación y Gestión del riesgo, a cada uno de los planes y programas formulados. Con el objetivo de buscar la mejora continua y cumplir con la propuesta general del Plan Estratégico de Talento Humano.

15. 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.
4	31/01/2024	Se actualizo Prácticas normativas, tasa Salarial y el resultado obtenido por el FURAG.

APROBACIÓN

(Solo se evidencia en original)

	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	Sebastian Pisco	Cps Planeación	31/01/2024	
REVISÓ	Diana Elizabeth Moreno Montoya	Subdirectora financiera y administrativa	31/01/2024	
APROBO	Davimson Gonzalo Ruiz Urrego	Director General	31/01/2024	

Handwritten text, possibly a signature or initials, located in the lower-left quadrant of the page.