

INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO – IMBERTY

PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS

**ARTHUR MILTON PALACIO VILLALOBOS
GERENTE IMBERTY**

**ACTUALIZACIÓN JUNIO 30 DE 2024
ACUERDO 011 DE JUNIO 6 DE 2024
POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE
DESARROLLO**



**Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña
PBX 602 6697822 - www.imderty.gov.co
E-mail: ventanilla@imderty.gov.co
NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501**

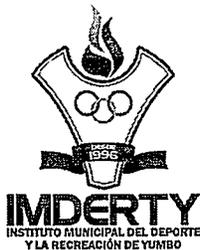
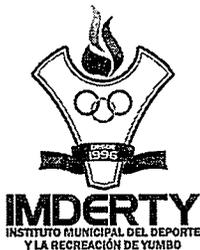


TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.
2. GENERALIDADES.
3. JUSTIFICACIÓN.
4. OBJETIVOS.
5. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS.
6. MARCO NORMATIVO.
7. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.
 - 7.1 POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ORIENTADA A LA CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO.
8. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL.
9. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL IMBERTY.
10. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.
11. PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.
12. ALCANCE DEL PETH.
13. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.
14. DIAGNOSTICO INTERNO.
15. ESTRATEGIA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.
16. PLAN ANUAL DE VACANTES.
17. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.
18. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC.
19. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.





1. INTRODUCCIÓN:

La administración pública presenta diversidad de retos o desafíos frente a los cambios del entorno o del desarrollo tecnológico lo que conlleva a establecer una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía, acompañado por los aspectos, políticas sociales, económicas e incluso culturales, por lo que es necesario la toma de acciones que cuenten con la fuerza laboral idónea y competente para mejorar el desarrollo de los procesos y el sentido de pertenencia en la institución que permita mejorar la calidad de las funciones de los servidores públicos para ello, es importante implementar políticas sólidas de estímulos lo cual fortalece el talento humano.

Desde la planeación estratégica de función pública, se puede orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el plan nacional de desarrollo en concordancia con lo que persigue el MIPG involucrado en estos procesos, la calidad de los servicios, enfocado y apoyado en el objetivo institucional "consolidar a función pública como un departamento eficiente, técnico e innovador". Por otro lado, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2024 en la entidad que debe agregar valor a las actividades del ciclo de vida del talento humano, con base al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, que permita fortalecer la motivación y compromiso frente a la prestación de servicios acorde con las demandas de la comunidad.

El Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta que permite fortalecer y apoyar el proceso de gestión de personal, en conformidad a los lineamientos establecidos en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004, en la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

A través del presente documento, el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo (IMBERTY) brinda a funcionarios, colaboradores y la ciudadanía en general, el acceso a toda la información institucional, visión, misión, objetivos, programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano 2024, alineado al Plan Estratégico

Institucional – PEI 2024-2027, garantizando la articulación entre los planes y los demás
Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña
PBX 602 6697822 - www.imderty.gov.co
E-mail: ventanilla@imderty.gov.co
NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501





procesos de gestión, como coherencia entre las actividades que se desarrollan para dar cumplimiento al Plan de Desarrollo Municipal.

Para su ejecución se tendrán en cuenta las políticas en lo referente al Talento Humano expedido por el Gobierno Nacional, los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el Código de Integridad del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo (IMDERTY) en particular.

Teniendo en cuenta la dinámica del ejercicio público, este plan está sujeto a modificaciones asociadas al presupuesto, normatividad y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

2. GENERALIDADES

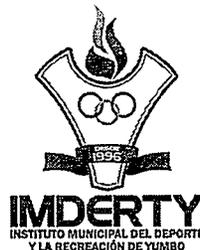
El decreto 1499 de 2017 actualizó el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) del que trata el título 22 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1083 de 2015 y estableció que el nuevo sistema de gestión debe integrar los anteriores sistemas de gestión de calidad y del desarrollo administrativo, con el sistema de control interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

Es así, que el MIPG es un marco de referencia que está diseñado con el propósito de que las entidades puedan ejecutar y hacer seguimiento a la gestión, además, no busca generar nuevos requerimientos sino más bien establecer facilidades para la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros. Por ello el MIPG se preocupa por el talento humano y ayuda en la implementación de la política de gestión estratégica del talento humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

La guía de gestión estratégica del talento humano proporciona orientaciones y respeto a la política en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (planear, hacer, verificar, actuar-PHVA) del talento humano, para luego

Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña
PBX 602 6697822 - www.imderty.gov.co
E-mail: ventanilla@imderty.gov.co
NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501





profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la entidad, además permite que la función pública se enfoque en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez dentro de la fase de "consolidación".

3. JUSTIFICACIÓN

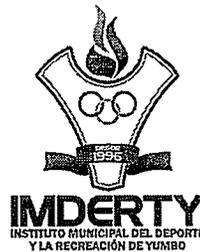
En el proceso de implementación de MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), conforme a sus lineamientos de modernización de las Entidades, su principal objetivo es fortalecer el liderazgo del talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motivadores de la generación de mejores resultados en las entidades públicas, cumpliendo los planes de desarrollo y brindando soluciones a las necesidades de los funcionarios. Lo anterior, fortalece las organizaciones y establece un proceso dinámico en la gestión institucional, donde no solo se cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos para optimizar las competencias personales y laborales de los servidores públicos, con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

En este sentido, la Planeación Institucional brinda el camino y las herramientas para que la Entidad se autoanalice y anticipe a las oportunidades y/o desafíos que el entorno interno como externo generan, logrando así, articular sus procesos con acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones y la misión.

Es así que el componente de planeación del talento humano se convierte en un elemento fundamental, especialmente desde los lineamientos de MIPG, concebido como el activo más importante con el que cuentan las entidades, y, por lo tanto, el factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados.

Mediante la satisfacción de las necesidades individuales, y la motivación se genera un mayor compromiso y productividad institucional, alcanzando las rutas de creación de valor que permitan resultados eficaces para la Gestión Estratégica de Talento Humano, en las cinco rutas que presenta MIPG: Ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y la ruta del análisis de datos, y obteniendo el fortalecimiento institucional proyectado.





4. Objetivos

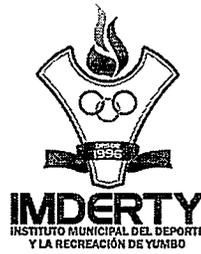
El objetivo del Instituto es generar y brindar a la comunidad las oportunidades de participación en procesos de iniciación, formación, fomento y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, la educación física y la educación extraescolar como contribución al desarrollo integral del individuo para el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del municipio de Yumbo.

Para el desarrollo de su objetivo el instituto tendrá las disposiciones de la Ley 181 de 1995, especialmente los objetivos generales y rectores, los principios fundamentales y mandatos legales contenidos en ella.

Las funciones del instituto son las siguientes:

- Proponer el Plan Local del Deporte, la Recreación y el Aprovechamiento del tiempo libre efectuando su seguimiento y evaluación con la participación comunitaria que establece la Ley 181 de 1995.
- Programar la distribución de los recursos en su respectivo territorio.
- Proponer los planes y proyectos que deben incluirse en el Plan Sectorial Nacional.
- Estimular la planificación comunitaria y la integración funcional en los términos de la Constitución Política, la Ley 181 de 1995 y las demás normas que lo regulen.
- Desarrollar programas y actividades que permitan fomentar la práctica del Deporte, la Recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física en su territorio.
- Cooperar con otros Entes Públicos y Privados para el cumplimiento de los objetivos previstos en la Ley 181 de 1995.
- Velar por el cumplimiento de las normas urbanísticas sobre reserva de áreas en las nuevas urbanizaciones, para la construcción de escenarios para el deporte y la recreación.
- Promover la participación del sector privado e interinstitucional en las diferentes disciplinas deportivas, recreativas, educación extraescolar, aprovechamiento del tiempo libre y celebrar convenios para tales efectos.





- Definir el manejo, administración y funcionamiento de los escenarios deportivos del municipio.
- Promover la educación extraescolar.
- Preparar informes de su gestión y objeto con base en los planes locales y el Plan Nacional del Deporte, la Recreación y la Educación Física.

5. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

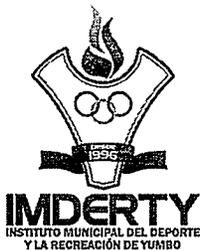
Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo - IMDERTY, se siguieron los lineamientos establecidos en los Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia, y las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios. Así mismo se tuvo en cuenta el contexto estratégico de la entidad, el cual identifica los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de las estrategias y acciones permitiendo así proyectar una Plan Estratégico de Talento Humano 2024 -2027 pertinente que atienda las necesidades y expectativas de la entidad.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas necesarias, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos se ejecuten, fechas de realización, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan Institucional de Capacitación - PIC
- Plan de Bienestar e Incentivos (Estímulos)
- Plan Previsión de Recursos Humanos.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el





cumplimiento de las acciones definidas como:

- Cumplimiento Plan Institucional de Capacitaciones.
- Cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Nivel de Satisfacción de los Empleados.

El ejercicio de la planeación proporciona un sistema de seguimiento a base de indicadores, que faciliten al equipo directivo determinar si las estrategias planteadas en el proceso de Gestión del Talento Humano en el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo- IMDERTY están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la entidad y al Plan de Desarrollo Municipal.

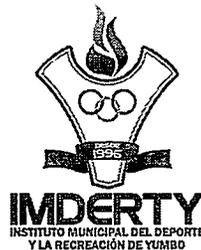
“El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.” (Función pública, 2021, pág. 20)

6. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de



Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña
PBX 602 6697822 - www.imderty.gov.co
E-mail: ventanilla@imderty.gov.co
NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501



desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.

- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen 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 del 2005.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Decreto 1785 de 2014, por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
- Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP – ESAP.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP.



7. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

7.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano Orientada a la Creación de Valor Público

la Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

Figura 5. Creación de valor público



Fuente: DAFP, 2018

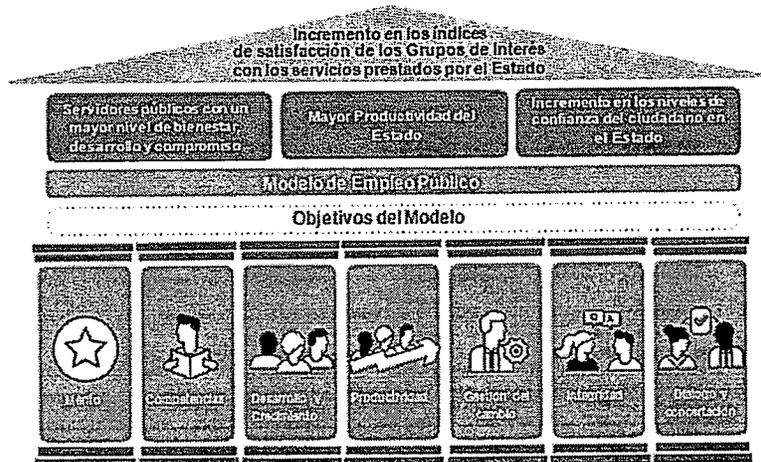
El modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

Figura 6. Dimensión Talento Humano MIPG



Fuente: DAFP, 2017

La estrategia de implementación de la política de GETH al articularse e integrarse al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tienen como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

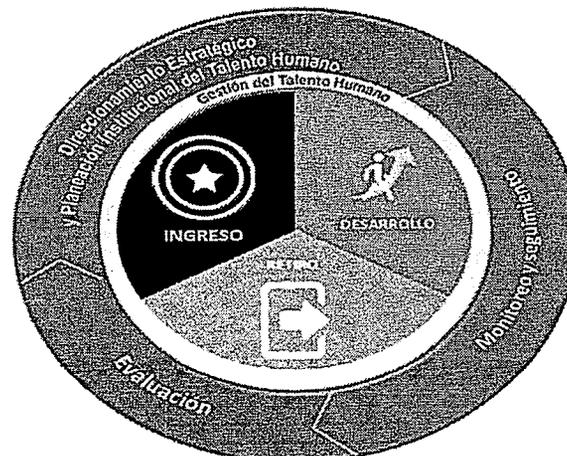


Fuente: DAFP, 2017

La gestión estratégica del talento humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 4) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, 6) la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (MIPG, 2017).

Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.

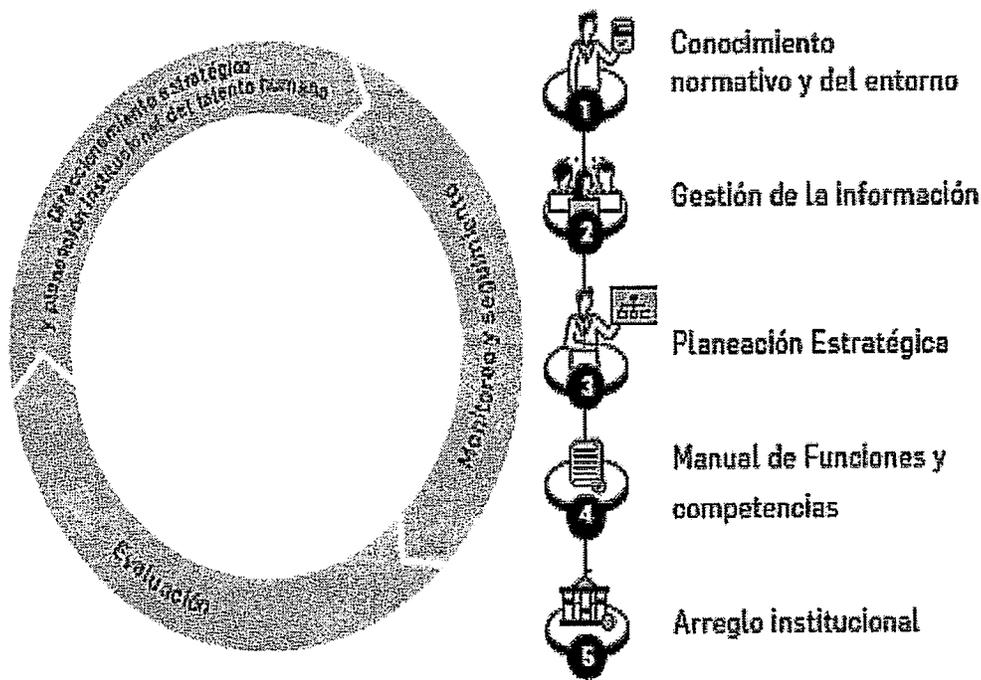
Figura 8. Modelo de empleo público

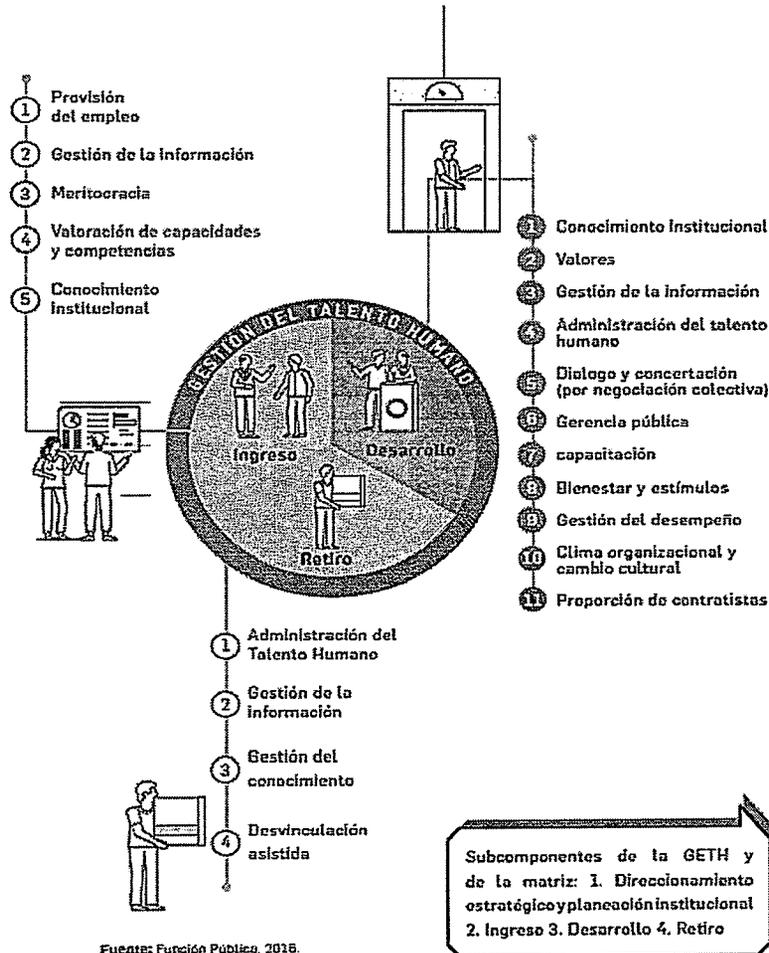


Fuente: DAFP, 2017

En este sentido se entiende la GETH como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

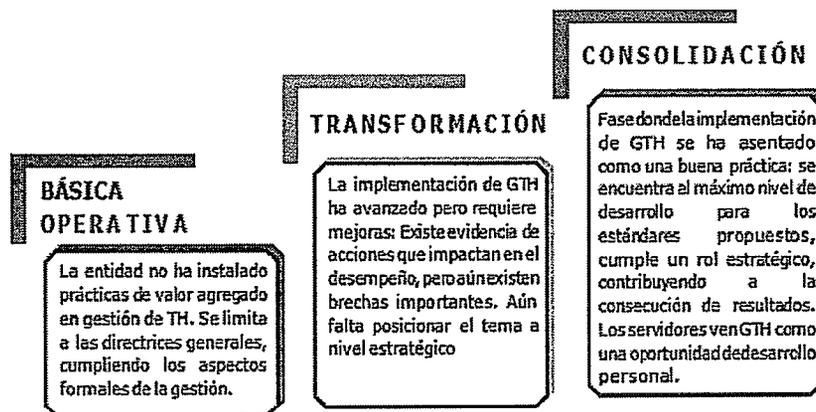
Figura 9. Subcomponentes y categorías de la política de GETH





Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico derivado a través de la matriz de la GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos para fortalecer, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica. El diligenciamiento de esta matriz generará una calificación que ubica a cada entidad en particular en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH.

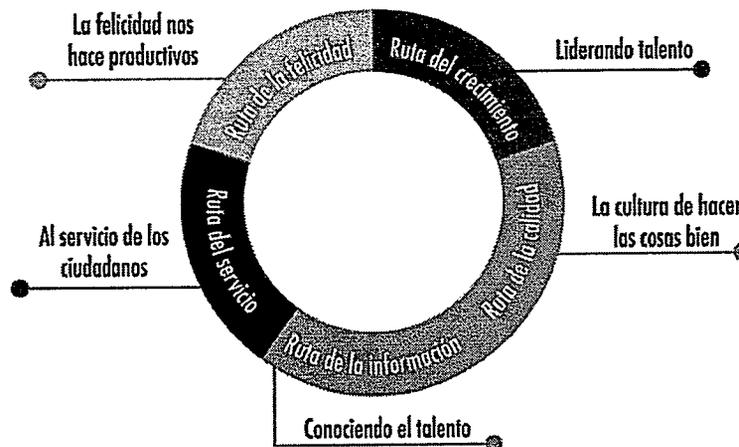
Figura 10. Niveles de madurez de la gestión estratégica del Talento Humano



Fuente: DAFP, 2016

Dentro del proceso de cierre de brechas la GETH se puede realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las “Rutas de creación de valor”, estas trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

Figura 11. Rutas de creación de valor



Fuente: DAFP, 201



8. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

Los planes que se establezcan mediante el presente plan están sujetos a disponibilidad presupuestal.

Beneficiarios

Serán beneficiarios del presente programa, todos los servidores del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo – IMDERTY, de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

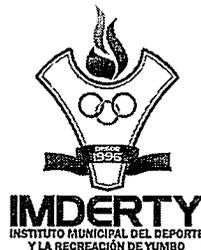
A continuación, la estructura actual del personal de planta el cual cumple con sus funciones misionales y administrativas:

PLANTA DE PERSONAL INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO

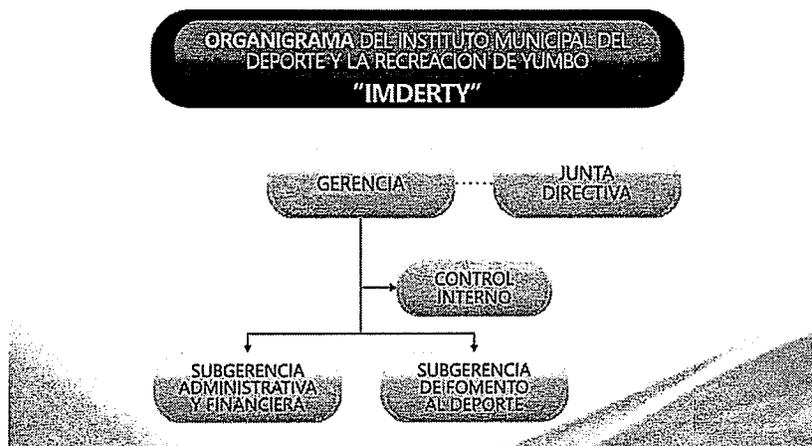
CARGO	NIVEL	DENOMINACIÓN	No. De empleos
Libre nombramiento y remoción	Directivo	Gerente	1
Libre nombramiento y remoción	Directivo	Subgerente administrativo y financiero	1
Libre nombramiento y remoción	Directivo	Subgerente fomento deportivo	1
Periodo Fijo	Directivo	Control interno	1
Libre nombramiento y remoción	Profesional	Tesorero	1
Carrera administrativa	Asistencial	Secretaría	1
TOTAL, DE LA PLANTA DEL PERSONAL			6



Mel



9. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL IMDERTY



10. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

- **Misión**

Promover la práctica de la educación física, el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, contribuyendo al desarrollo humano integral y el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del municipio de Yumbo.

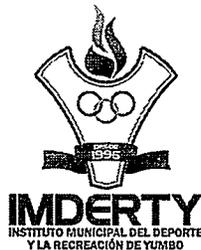
- **Visión**

Posicionar al municipio de Yumbo como modelo deportivo departamental y nacional reconocido por sus valores humanos y los logros en educación física, deporte, recreación y aprovechamiento del tiempo libre.

- **Valores**

La implementación del Código de Integridad se realiza de acuerdo al código de valores establecido por la Nación en línea con las directrices de la OCDE, y tiene, adicionalmente, en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y de la Política de Integridad, El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrolló un 'código general' o 'código tipo' que denominó Código de Integridad, con las características





de ser general, conciso y en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país. Cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores, quedando compendiados siete (7) valores así:

- **HONESTIDAD**

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

- **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.

- **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.

- **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.

- **JUSTICIA**

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





11. PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Objetivo General

Administrar eficientemente el talento humano de la entidad garantizando que el personal docente, administrativo, operativo y/o de servicios generales cumpla con las competencias requeridas por el IMDETY. Generando las condiciones óptimas para los empleados, en procura de lograr un ambiente sano, mejorando su compromiso institucional y sus competencias laborales, con el fin de brindar un mejor servicio a los usuarios o grupos de interés.

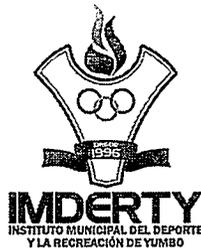
Objetivos Específicos

- Fortalecer en nuestros funcionarios las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, y resaltar sus destrezas, a través de procesos continuos de capacitación, orientados a mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en el desarrollo administrativo de la Entidad.
- Propiciar un buen ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.

12. ALCANCE DEL P.E.T.H.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2024-2027, 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 y programas contenidos en éste.





13. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

El Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo IMDERTY, se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, determinando prácticas de gestión humana que deberán incorporar los principios constitucionales.

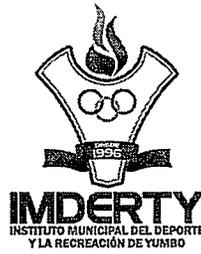
La Gestión del Talento Humano, estará dirigida en observar el criterio de mérito, de las competencias técnicas, comportamentales, como elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. En este sentido, la administración del IMDERTY se compromete con la vinculación de personal competente e idóneo a la entidad, bien sea como servidor público o como contratistas.

Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo (IMDERTY) garantizará la profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos. La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión y la capacitación para aumentar los niveles de eficacia y eficiencia en los Servidores Públicos.

14. DIAGNOSTICO INTERNO

El proceso de Gestión de Talento Humano se encuentra liderado directamente por el área de Talento Humano de la entidad, quien se encarga de gestionar de manera eficiente el talento humano al servicio del Instituto Municipal de Deporte y recreación de Yumbo (IMDERTY), mediante la construcción, desarrollo y retención de una sólida base de personas que contribuya al logro de los objetivos institucionales, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.





15. ESTRATEGIA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO.

La estrategia del Plan de Previsión de Recursos Humanos para el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo -IMBERTY; consiste en una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, así como determinar los lineamientos y forma provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

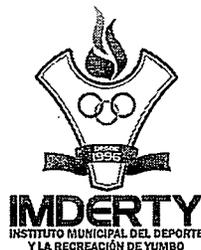
La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de la Entidad, los empleos que se encuentran provistos ya sea en titularidad, en encargo, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad y aquellos empleos que se encuentran en vacancia ya sea definitiva o temporal.

El Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo – IMBERTY, realizará monitoreo y seguimiento del SIGEP para mantener la información actualizada de los empleos de la planta de personal y el personal vinculado a la Entidad, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán dependientes de las directrices que el Gobierno Nacional imparta frente a la temperancia del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

- **Objetivo**

Contar con una información veraz y oportuna al momento de requerir datos relacionados con el personal de Planta vigente en la entidad, y de esta manera ver la disponibilidad suficiente del personal que permita cumplir con los objetivos Institucionales de la Entidad.





- **Análisis de la planta de personal Actual.**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que, para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal.

Teniendo en cuenta que las medidas externas estarán dependientes de las directrices que el Gobierno Nacional imparta frente a la temperancia del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

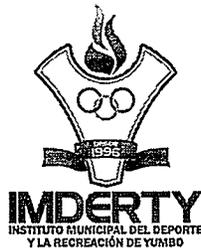
El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Yumbo – IMBERTY, cuenta con una planta de personal reducida, por lo que ha sido necesario la contratación de personal por prestación de servicios para suplir las necesidades y cumplir con sus objetivos y metas Institucionales.

16. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE EMPLEOS

El Plan Anual de Vacantes, es un Instrumento que tiene como objetivo actualizar la información de los cargos vacantes en el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo (IMBERTY). Para la elaboración del Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, y la normatividad vigente que regula el tema.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.





17. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Objetivo: Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de Función Pública y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

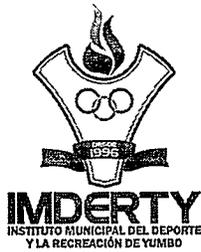
Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades en los siguientes programas de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

Objetivo Incentivo: Reconocer a los servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo con incentivos no pecuniarios.

Conforme a lo dispuesto en la Resolución N° 312 de 2013 modificada por la Resolución N° 702 del 28 de noviembre de 2019, o la que la modifique a sus veces, en la cual se establecen los criterios para seleccionar los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo.

- Programa de Convivencia Institucional Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.
- Programa de recreación y deportes.
- Programa entorno laboral saludable.
- Actividades socio – culturales.
- Programa de reconocimiento e incentivos.





Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión Institucional y generando un mejor ambiente laboral; integrando a los Servidores públicos y sus familias en una cultura verdadera e integral con la ciudadanía.

18. PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo (IMBERTY) el Plan Institucional de Capacitación y el desarrollo del recurso humano, constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los funcionarios que se encuentren al servicio del Instituto para cada año periodo.

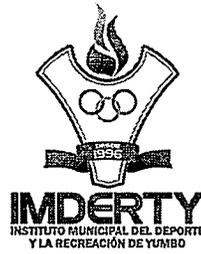
El Plan Institucional de Capacitación, concibe la formación y capacitación como el proceso a través del cual durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales, establecidos en una entidad pública.

Por otra parte, es una necesidad prioritaria que los servidores públicos posean las competencias requeridas para el cumplimiento misional de la entidad, ya que sobre ellas se debe sustentar la ventaja competitiva en la prestación de los servicios de la entidad.

19. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS	ACTIVIDAD	META	ENTREGABLE	FECHA
	Realizar encuestas para medir el clima laboral	Evaluar el clima laboral	Encuestas realizadas, resultados y listados de asistencia	1/02/2024-30/10/2024



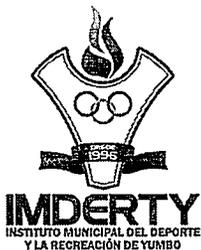


	Actualización de la información en el SIGEP	Mantener actualizado el SIGEP con la información de la entidad	Plataforma SIGEP actualizada	1/01/2024-27/12/2024
	Realizar actividades de inducción y reinducción	Fortalecimiento del personal	Planillas, registros fotográficos	15/02/2024-28/06/2024



Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña
PBX 602 6697822 - www.imderty.gov.co
E-mail: ventanilla@imderty.gov.co
NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501

Handwritten signature



ELABORÓ: LUISA FERNANDA LENIS MURCIA	CARGO: PROFESIONAL DE APOYO TALENTO HUMANO	FIRMA: <i>Luisa Lenis M.</i>
REVISÓ: SANDRA V. TOBAR GARCÍA	CARGO: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FIRMA: <i>[Signature]</i> <i>ST</i>
APROBÓ: ARTHUR MILTON PALACIO VILLALOBOS	CARGO: GERENTE	FIRMA: <i>[Signature]</i> <i>Arhel</i>

