
 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	Código:	
		Versión	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y AL RECREACION DE IBAGUE- IMDRI</b></p>	Fecha:	
	Página:		


## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUÉ - IMDRI

### Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVO GENERAL .....	3
Objetivos específicos .....	4
ALCANCE.....	4
MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	5
Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano (MIPG).....	5
Proceso de Gestión del Talento Humano .....	6
METODOLOGÍA DE LA PLANEACIÓN ESTRATEGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	11
NORMATIVIDAD APLICABLE .....	13
HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	14
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD.....	15
Misión de la entidad .....	15
Visión de la entidad .....	16
Políticas del Talento Humano.....	16
Funciones de la Dirección de Gestión Administrativa .....	17
Principios éticos del servidor público .....	17
Estructura organizacional .....	19
PLAN DE TRABAJO PARA LOS PRINCIPALES COMPONENTES (DEFINICIONES) .....	20
Plan Anual de Vacantes .....	20

 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGÜE</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	Código:	
		Versión	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y AL RECREACION DE IBAGUE- IMDRI</b></p>	Fecha:	
	Página:		

Plan de previsión de recursos humanos .....	20
Plan de Estímulos .....	20
✓ Programas de Bienestar Social.....	20
✓ Programa de Incentivos .....	21
Plan Institucional de Capitación.....	21
Plan de inducción y reinducción .....	25
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	25
<b>CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO .....</b>	<b>26</b>
Planta de personal .....	26
Administración de empleos.....	26
✓ Actualizaciones procesos.....	27
<b>DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> .....	<b>28</b>
Matriz DOFA .....	31
Implementación del Plan de Acción .....	32
<b>FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO .....</b>	<b>35</b>
Enfoque estratégico de la Gestión del Talento Humano .....	37
Objetivos y estrategias de la planeación .....	38
Bibliografía.....	41

 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	Código:	
		Versión	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y AL RECREACION DE IBAGUE- IMDRI</b></p>	Fecha:	
	Página:		

## INTRODUCCIÓN


Es importante conocer, hacia dónde enfocará la entidad, sus esfuerzos, y aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo que, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

De acuerdo a lo contenido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, la política de “Gestión de Talento Humano”, se encuentra orientado al desarrollo y cualificación de los servicios públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

En este plan estratégico de Talento humano, mediante las herramientas que nos brinda el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como complemento se implementa e interpreta la matriz de autodiagnóstico de la Gestión del Talento Humano con el fin de tener información detallada, oportuna y en tiempo real, sobre el estado actual de la gestión que adelanta cada entidad en lo relacionado con el talento humano en el marco del MIPG, y que permite establecer una línea de base para verificar la efectividad de la implementación de acciones de mejoramiento. Por ello el plan tiene como objetivo mediante los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, haciendo que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad.

### OBJETIVO GENERAL

Disponer de una herramienta que permita determinar las acciones que han de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados con la Gestión del Talento Humano que contribuyan al mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los

 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	Código:	
		Versión	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y AL RECREACION DE IBAGUE- IMDRI</b></p>	Fecha:	
		Página:	

servidores públicos del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué - IMDRI

### Objetivos específicos

- Dar cumplimiento al plan de bienestar laboral, estímulos e incentivos de la Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué.

 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGÜE</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	Código:	
		Versión	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y AL RECREACION DE IBAGUE- IMDRI</b></p>	Fecha:	
		Página:	

- Dar cumplimiento al programa de seguridad y salud en el trabajo, fortaleciendo la cultura de prevención y manejo de riesgos laborales.
- 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 y seguridad social de los servidores públicos de la entidad.
- Definir las acciones para los procesos de Ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos.
- Administrar la nómina de la entidad y la ejecución de necesidades.
- Definir las acciones a realizar para lograr la mejora continua del Talento Humano de la organización, adoptando los controles que resulten necesarios cuando se presenten desviaciones.

- **ALCANCE**


El Plan Estratégico de Talento Humano 2019, 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 el presente documento.

## **MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

La planificación de Recursos Humanos, permite realizar el estudio de las necesidades cuantitativas y cualitativas facilitando la coherencia estratégica de las políticas y prácticas organizacionales con las prioridades de la entidad.

### **Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano (MIPG)**

El Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano es una herramienta estratégica que posibilita que la organización logre articular sus diferentes acciones. La finalidad es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002, pág. 13) en pro de un mejor logro en la planeación y ejecución de las acciones propuestas.

 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUÉ</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	Código:	
		Versión	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y AL RECREACION DE IBAGUE- IMDRI	Fecha:	
		Página:	

El éxito de la planeación Estratégica del Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, proyectos, programas y proyectos). Planear el Talento Humano no es solo cuestión de tener los procesos estandarizados, controlados y en armonía con los requerimientos de la entidad es además la capacidad de lograr que los requerimientos del personal estén al día y con sinergia para que adquieran valor permitiendo así una realimentación y mejoramiento constante del proceso. (Ver Fig. 1.)

### **Proceso de Gestión del Talento Humano**

Dando cumplimiento con la implementación de ésta planeación estratégica, uno de los componentes centrales es la Gestión del Talento Humano, el cual se desarrolla a través del siguiente subsistema:

	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código:	
		Versión	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y AL RECREACION DE IBAGUE- IMDRI</b>	Fecha:	
	Página:		

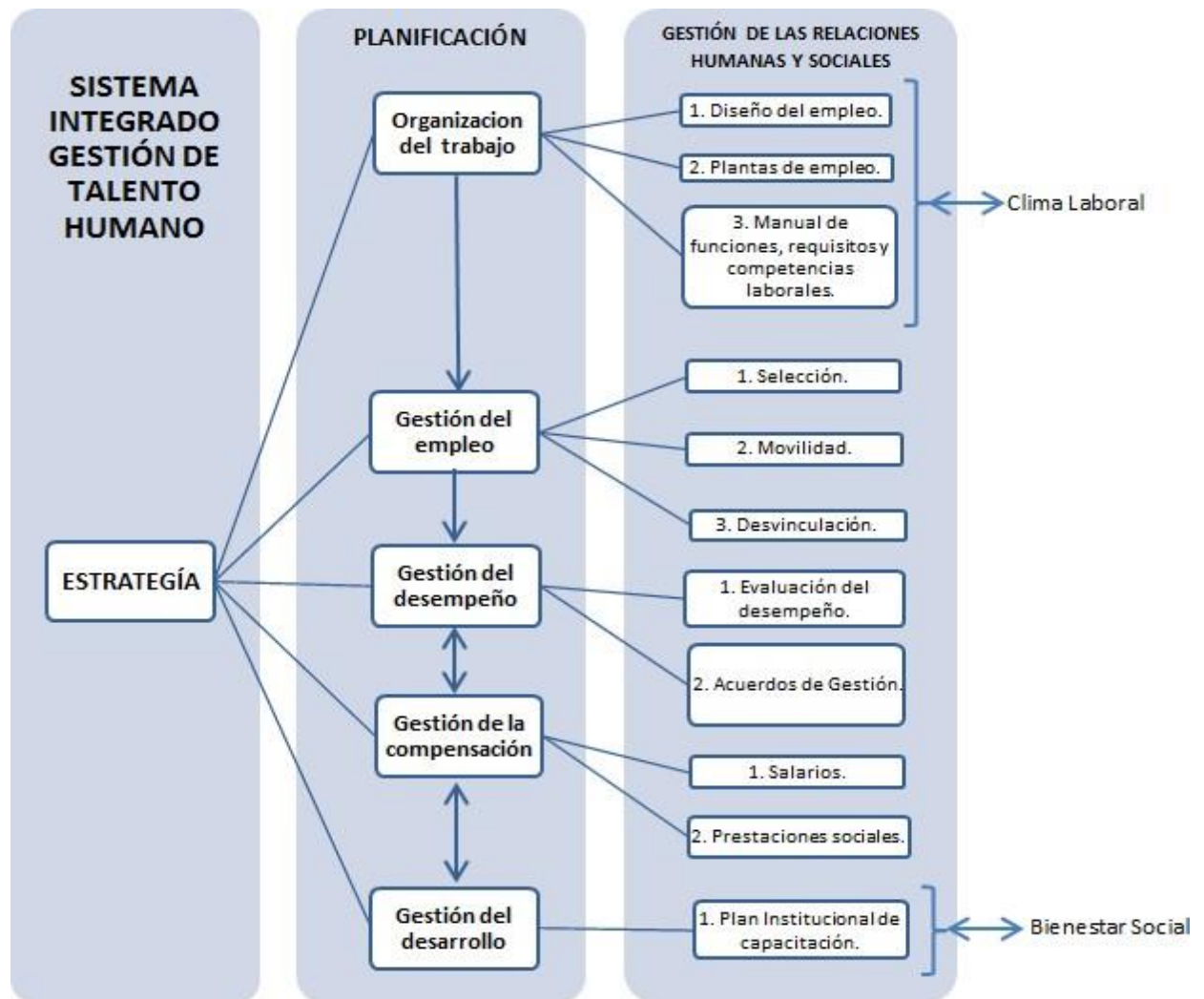
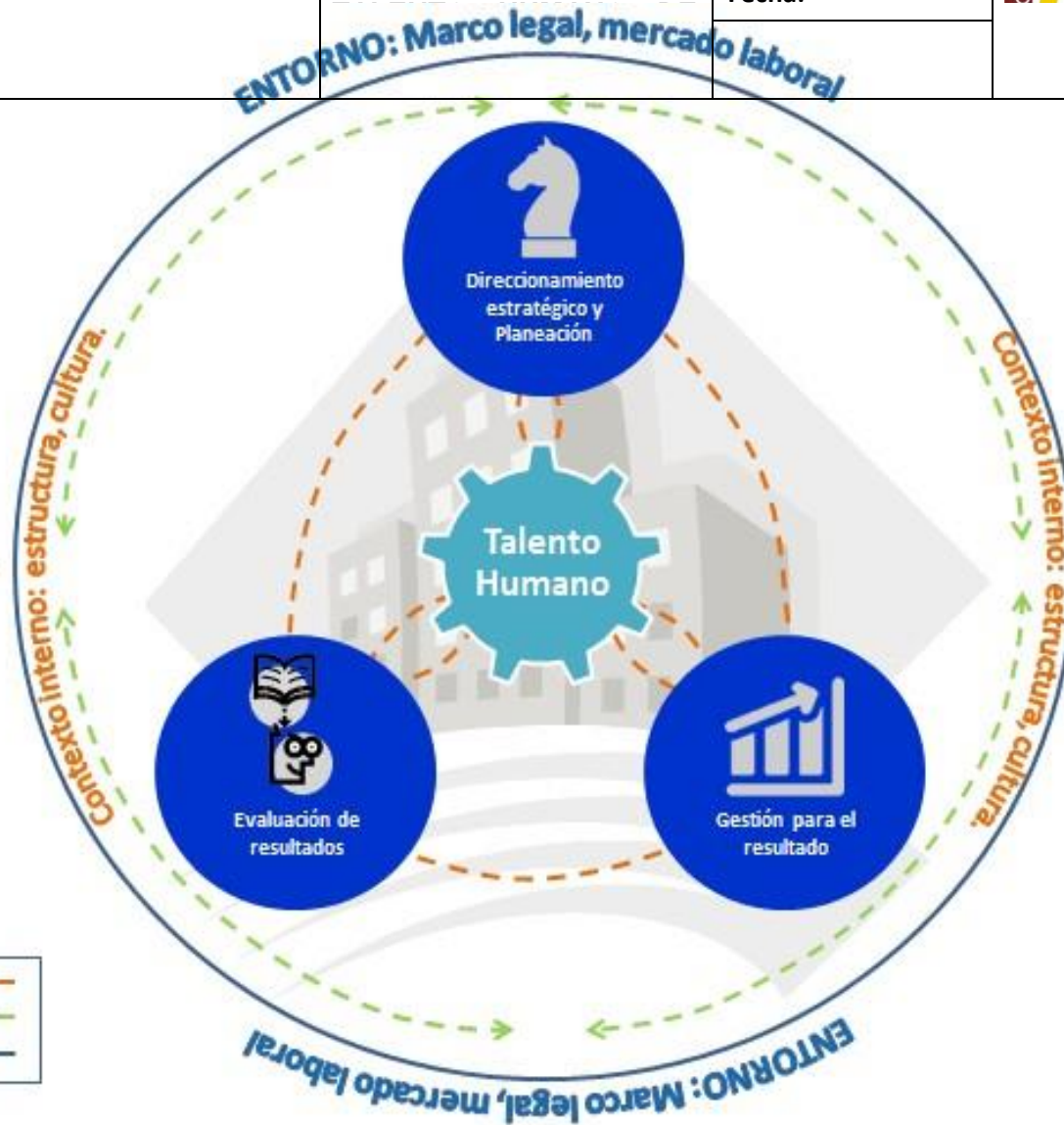


Figura 1. Proceso de Gestión del Recursos Humanos. Adaptado y tomado de: (Plan estratégico Gestión del Talento Humano 2015-2018, Secretaria Gral. GTH).



	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Código:</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE</b>	<b>Versión:</b>	
		<b>Fecha:</b>	









	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código:</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE - IMDRI</b>	<b>Versión:</b>	
		<b>Fecha:</b>	
		<b>Página:</b>	

Figura 2. Modelo Integrado de Gestión estratégico de Talento Humano adaptado, modificado y tomado de (función pública 2016)

 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	Código:	
		Versión:	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE- IMDRI</b></p>	Fecha:	
		Página:	

En la *fig.1*. Se puede observar la forma en la que la gestión del talento humano se articula con la planeación estratégica, en la medida en la que todos y cada uno de los factores que lo rodean conllevan a un constante mejoramiento y planificación los cuales buscan dar un óptimo cumplimiento de los objetivos trazados, y en la *fig. 2*. trata de la articulación de los diferentes procesos con los que está relacionada la planeación del talento humano.

## **METODOLOGÍA DE LA PLANEACIÓN ESTRATEGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

La proyección del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano tuvo en cuenta los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico 2019 y demás Planes implementados en la vigencia.

El proceso de implementación de la estrategia institucional el cual define las iniciativas trazadas, precisa todo un modelo PHVA, en el cual todo está puntualmente definido

En este orden de ideas, las ideas deben ser conceptualizadas bajo un enfoque basado en procesos, en el que constantemente se están realizando actividades de transformación. Todas y cada una de las actividades planeadas deben ser ejecutadas de acuerdo a lo planeado, permitiendo así que estas cumplan con un propósito definido que contribuya al logro de los objetivos del instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué IMDRI. En caso de que al hacer control y seguimiento del cumplimiento de los objetivos y estos no se cumplan se deberán implementar acciones para corregir o prevenir que estas situaciones se presenten nuevamente.

Lo anterior con el fin de determinar la evolución y avance de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código:	
		Versión:	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE- IMDRI</b>	Fecha:	
		Página:	





Figura 3 **Ciclo PHVA** Fuente: <http://sinergiasong.org/cajasdeherramientas/prenatal/monitoreo.html>)

Esta planeación debe proporcionar indicadores, que faciliten a la alta dirección verificar el cumplimiento o no cumplimiento de las acciones y objetivos trazados en el proceso de Gestión del Talento Humano, los cuales contribuyen al logro de las metas y objetivos de la entidad.

El Plan Estratégico de Talento Humano se documenta en el marco del direccionamiento estratégico de la función pública, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- ✓ **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, Teletrabajo, entre otras.

 <b>IMDRI</b> <small>INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</small>	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión:</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b>	<b>Fecha:</b>	
		<b>Página:</b>	

- ✓ **Retiro:** situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.



Además, para hacer continuación con el proceso de la planeación estratégica de Gestión del Talento Humano, se tienen en cuenta los factores de la *fig.1* los cuales influyen en la Entidad y por ende en la gestión del talento humano para el logro de las metas e iniciativas institucionales.

## NORMATIVIDAD APLICABLE

A continuación, algunas de los principales decretos y leyes aplicables al seguimiento y control de la gestión del talento Humano.

**Tabla 1. Normatividad aplicable al plan estratégico de Talento Humano.**



<b>NORMAS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>Decreto 1227 de 2005.</b>	Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos.
<b>Ley 909 de 2004.</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
<b>Decreto Ley 1567 de 1998.</b>	El cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
<b>Decreto número 1083 de 2015</b>	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del

 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	Código:	
		Versión:	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b></p>	Fecha:	
		Página:	

Sector de Función Pública”	
<b>Decreto 1499 de 2017.</b>	Por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
<b>Decreto 1227 de 2005.</b>	“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
<b>Decreto 4665 de 2007.</b>	“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
<b>Decreto 1072 de 2015.</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en el cual se encuentra toda la reglamentación existente en Colombia relacionada con los aspectos laborales.
<b>Decreto 648</b>	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.

## HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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

 <p><b>IMDMI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código:	
		Versión:	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDMI</b>	Fecha:	
		Página:	

- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión -FURAG
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público –SIGEP
- Autodiagnóstico de Gestión de Talento Humano
- Índice de Transparencia Activa -ITA

El 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, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano.

Igualmente, el sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, 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.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.



## **DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD**

### **Misión del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué -IMDMI**

Somos el Instituto municipal líder en el desarrollo de procesos deportivos y recreativos para todos los habitantes de Ibagué, contando con Infraestructura deportiva, con el fin de fomentar la cultura de la actividad física, fortaleciendo los hábitos de vida saludable y el aprovechamiento del tiempo libre a través del uso idóneo de sus recursos humano, técnicos, físicos y financieros dentro de un marco de eficiencia, economía y eficacia

### **Visión**

En el año 2028 el IMDMI será líder en deporte, actividad física y recreación, enfocando todos sus esfuerzos hacia un nuevo desarrollo en la cultura física en la capital tolimense, siendo determinantes en el crecimiento y fortalecimiento por medio de la Unión de los ámbitos deportivo, recreativo, de hábitos y estilos de vida saludable de sus habitantes; a través del uso idóneo de sus recursos humanos, técnicos, físicos y financieros.

 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código:	
		Versión:	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE- IMDRI</b>	Fecha:	
		Página:	

## Políticas del Talento Humano

El Grupo de Gestión de Talento Humano, en el Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué es gestionado bajo los principios de eficiencia, eficacia y efectividad que permiten mantener un óptimo desarrollo del proceso.

Todos los cargos están relacionados en el Manual de Funciones y Requisitos y en él están las competencias comunes y las comportamentales de acuerdo al nivel del cargo, mediante acto administrativo.

El Plan Institucional de Capacitación debe ser elaborado con fundamento en las necesidades presentadas por los diferentes servidores públicos, desarrollado y evaluado su impacto anualmente.



El Sistema de Estímulos forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos y debe ser implementado a través de:

- *Programas de Bienestar Social* que deben ser entendidos como aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora; Además, deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos.
- *Programas de Incentivos* destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

## Funciones de la Dirección de Gestión Administrativa:

1. Implementar y realizar con su grupo de trabajo todos los procedimientos establecidos en el procedimiento de Gestión del Talento Humano establecido en el Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué
2. Implementar acciones correctivas ante las quejas y reclamos que se hagan de los empleados ya sea por un usuario, por el superior, por un compañero, por un ente de control, por los medios de comunicación, etc.



 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	Código:	
		Versión:	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b></p>	Fecha:	
		Página:	

3. Preservar la integridad de los empleados del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué.
4. Preservar por el cuidado de la salud de los funcionarios en el puesto de trabajo.
5. Fomentar acciones que permitan ambientes laborales favorables.

En el Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué – IMDRI, la gestión de Nómina cumple con el régimen salarial y prestacional con la ejecución del **Sistema de seguridad social**: Afiliaciones, liquidación de parafiscales, incapacidades, retiros. **Nomina**: elaboración, descuentos, deducciones, **Novedades**: incapacidades, licencias remuneradas y no remuneradas, maternidad, paternidad) **Prestaciones sociales**: vacaciones primas cesantías, al día.



### **Principios éticos del servidor público**

Los principios éticos del servidor público del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué, son los establecidos en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia: buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia diligencia y compromiso.

La ética de los servidores públicos tiene como propósito fundamental el bien común ciudadano. Los principios éticos tienen como función primordial desarrollar hábitos y actitudes positivas en los servidores públicos, que permitan el cumplimiento de los fines institucionales para beneficio de la comunidad, y generen confianza y credibilidad en la sociedad ibaguereña.

Los siguientes son los principios que rigen el actuar de los servidores públicos:

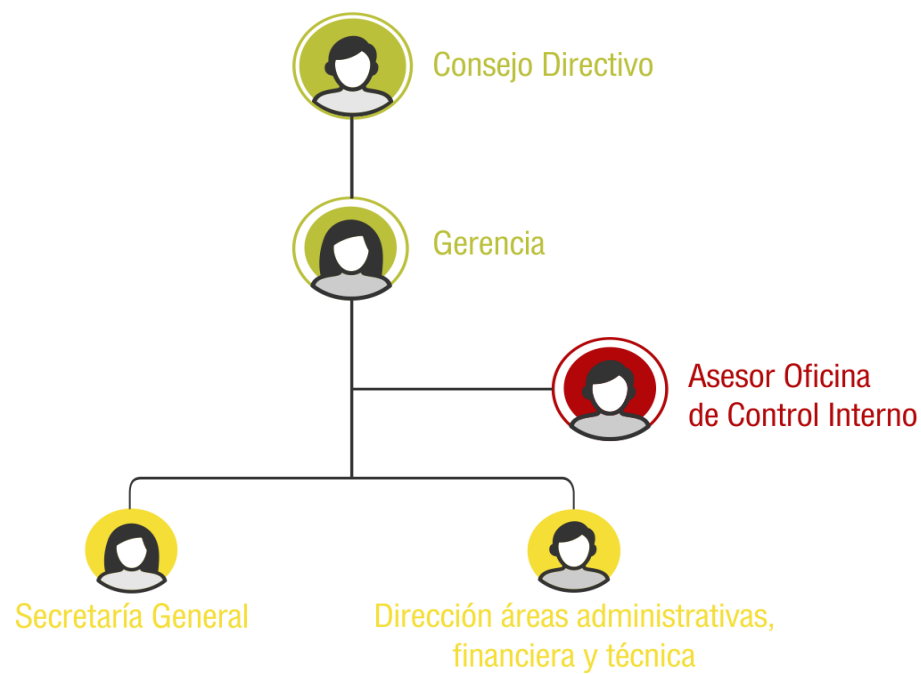
1. La función primordial del servidor público es atender eficaz, eficiente y oportunamente la comunidad.
2. El servicio público implica vivirlo y prestarlo cada día como si fuera el primero, con la misma disciplina, compromiso, emoción, iniciativa y mística.

 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión:</b>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b></p>	<b>Fecha:</b>	
		<b>Página:</b>	



3. La fidelidad a la institución, jefes, compañeros y comunidad es imperativa del servicio público.
4. Las decisiones y actividades del servidor público, garantizan la prevalencia del interés general sobre el interés particular.
5. El trato cortés, amable y considerado, acerca a las personas.
6. Los servidores públicos están obligados a alcanzar con entusiasmo, convicción y trabajo en equipo, el mejoramiento de los procesos de atención y servicio al ciudadano.
7. El interés genuino por los demás, llena el corazón de seguridad, estímulo y paz.
8. La imagen pública está reflejada en la consideración y el aprecio que cada uno de los servidores públicos muestra por la institución.
9. Es imperativo del servidor público, obrar con equidad en todas sus formas y circunstancias.
10. El servicio público comporta un alto nivel de paciencia, comprensión y transigencia con los seres humanos.

<p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código:	
		Versión:	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b>	Fecha:	
	Página:		

## Estructura organizacional



**Figura 4.** Organigrama IMDRI

 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión:</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b>	<b>Fecha:</b>	
		<b>Página:</b>	

## **PLAN DE TRABAJO PARA LOS PRINCIPALES COMPONENTES (DEFINICIONES)**

### **Plan Anual de Vacantes**

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, en el Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué IMDRI no se lleva a cabo teniendo en cuenta que en la planta de personal no existe personal con carrera administrativa sino con provisionalidad.

### **Plan de Estímulos**

El Plan de Estímulos forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos y se implementa a través de:



#### **Programas de Bienestar Social:**

El Programa de Bienestar Social comprende aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, además; deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.

Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los empleados públicos y sus familias, están enmarcados en las áreas de Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral, para los cuales se podrán programar las actividades que a continuación se describen:

#### **Área de protección y servicios sociales:**

- **Prevención y Promoción en Salud:** Desarrollar actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los funcionarios que integren acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas,

 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión:</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b>	<b>Fecha:</b>	
		<b>Página:</b>	



protegiéndolas de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolas en puestos de trabajo acordes con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolas en aptitud de producción laboral.

### Área de calidad de vida laboral:

- **Medición del Clima Laboral:** Identificar cómo los servidores públicos de la Administración Municipal, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, definiendo estrategias y metodologías para su intervención.
- **Evaluación de la Adaptación al Cambio Organizacional:** Propender por el mejoramiento continuo de los servidores públicos, relacionados con el cambio organizacional, teniendo en cuenta que compromete varias dimensiones de la persona como son las variables relacionadas con su ser, su hacer, su tener y su estar.
- **Cultura Organizacional:** Adelantar gestiones para la consolidación de la cultura organizacional deseada implementando acciones concretas orientadas a la identificación de las variables positivas para reforzarlas y de las negativas para contrarrestarlas, basados en el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los funcionarios del Instituto.
- **Fortalecimiento del Trabajo en Equipo:** Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida laboral.

### Programa de Incentivos

se está trabajando en la formulación del acto administrativo para adoptar el plan de estímulos del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué.

 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	<p><b>Código:</b></p>	
		<p><b>Versión:</b></p>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b></p>	<p><b>Fecha:</b></p>	
		<p><b>Página:</b></p>	

## Plan Institucional de Capitación

El Plan Institucional de Capacitación, comprende el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, contribuir en el proceso de profesionalización de la administración pública y se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

El Sistema Nacional de Capacitación está definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

## Metodología

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.

## Diagnóstico de necesidades de aprendizaje prioritarias

El resultado del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, busca cumplir los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública

	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código:	
		Versión:	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI	Fecha:	
	Página:		

**DAFP**, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público y en segundo lugar, los insumos establecidos para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, concertados por el grupo de facilitadores por dependencia que se destaca: los temas relacionados con calidad, sistemas integrados, la ética pública, la atención al ciudadano.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del



Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes, para generar nuevo conocimiento, y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.



El objetivo del PIC, es contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento. Este objetivo estratégico se encuentra enmarcado en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento, de la Calidad y de la Información, las cuales están contenidas en el MIPG.

### Plan de inducción y reinducción

El Programa de Inducción y Reinducción, permite que las actitudes y competencias de cada servidor público, se encaucen hacia el logro de los objetivos institucionales.

Mediante el conocimiento de la Misión, Visión, manual de procedimientos, código de integridad el servidor público se convierte en una persona fundamental para alcanzar los logros de los resultados que debe generar la dependencia en que se encuentre adscrito. El compromiso va más allá de un puesto de trabajo, mediante su aporte para el crecimiento de la ciudad.



 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión:</b>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b></p>	<b>Fecha:</b>	
		<b>Página:</b>	

El Decreto Ley 1567 de 1998, en el Capítulo II, Artículo 7º establece los Programas de Inducción y Reinducción a lo que explica que los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de Inducción y de Reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

#### ❖ **Programa de Inducción**



Es un proceso dirigido a iniciar al nuevo funcionario en su integración a la cultura organizacional, que permite proporcionarles los medios necesarios para su adaptación a su nuevo rol laboral. Este programa familiariza al funcionario con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, la misión de la entidad y de las funciones de sus dependencias, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

Se informa acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos para crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad.

Esta a su vez está dividida en dos partes:

- ✓ Inducción General
- ✓ Inducción específica

Se refiere a la información específica de las funciones a desarrollar dentro de la entidad profundizando en aspectos relevantes del cargo, que le permitan desarrollarse y desarrollar un clima laboral agradable, mediante instrucciones claras, sencillas, completas sobre lo que se espera que haga, como lo puede

	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión:</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b>	<b>Fecha:</b>	
		<b>Página:</b>	

hacer (o como se hace) y la forma cómo se le va a evaluar individual y colectivamente.

#### ❖ **Programas de Reinducción.**

Está dirigido a reorientar la integración funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos o situaciones administrativas generadas durante la vigencia .

#### **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST**

Está encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos y Contratistas de la Administración Municipal de Ibagué, mediante el desarrollo del Plan Operativo Anual.

Para el Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué ha sido prioritario definir las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a la normatividad vigente, ( el Sistema General de Riesgos laborales: Higiene y Seguridad Industrial. Medicina preventiva, hábitos y estilos de vida saludables, vigilancia epidemiológica, ausentismo y satisfacción laboral. Plan de emergencias y gestión de desastres. Accidentes de Trabajo. Matriz de riesgos laborales. Sub programas de Medicina Preventiva y del trabajo higiene y Seguridad Industrial. Comités de SST – Comités de Convivencia Laboral – CCL Acoso laboral: Riesgo Psicosocial -Laboral Estrés laboral).

	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código:	
		Versión:	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b>	Fecha:	
		Página:	

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué IMDRI en este momento tiene afiliados a sus servidores públicos a la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL COLMENA, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes:

- Asesoría técnica especializada en la Gestión del Riesgo.
- Acompañamiento y orientación en el Cumplimiento de la normatividad legal vigente en salud ocupacional.
- Capacitación a funcionarios de Carrera Administrativa, Provisionales y contratistas en temas relacionados con la Gestión y Prevención de riesgos en el trabajo.
- Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

## CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

### Planta de personal

#### Administración de empleos

La planta global del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué está conformada por 7 cargos de los cuales todos son en provisionalidad y aproximadamente 150 contratistas, de acuerdo a la información obtenida por el área de Nómina y del Grupo de Gestión del Talento Humano, se identificó la Planta de Personal actual de la entidad y la cual se describe a continuación

Tabla 9. *Empleos Planta de Personal Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué.*

NIVEL DIRECTIVO		
Denominación	Grado	N. Cargos
Gerente	19	1
Secretario General	18	1
Director Áreas Administrativa, Financiera y Técnica	17	1
NIVEL ASESOR		
Asesor Control Interno	18	1
NIVEL PROFESIONAL		
Profesional Universitario	5	1

	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>  <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión:</b>	
		<b>Fecha:</b>	
		<b>Página:</b>	
<b>NIVEL TECNICO</b>			
Técnico Administrativo	4	1	
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
Secretario(a)	3	1	

✓ **Actualizaciones procesos**

Hasta la fecha se han realizado actualizaciones de los procesos para el Grupo de Gestión del Talento Humano, los cuales se encuentran en el siguiente listado maestro el cual consolida los procedimientos los cuales han sido mejorados:

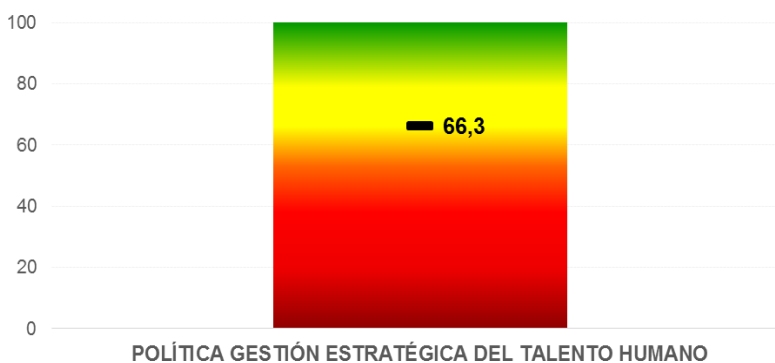
**Tabla 12. Gestión Administrativa. Listado Maestro de procesos Gestión de Talento Humano.**

PROCESO	TIPO DE DOCUMENTO	CODIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO	ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO
Gestión Administrativa	Procedimiento	P-GA-A-001	Vinculación de personal	Actualizado
Gestión Administrativa	Procedimiento	P-GA-A-002	Afiliación a seguridad social	Actualizado
Gestión Administrativa	Procedimiento	P-GA-A-003	Expedir Certificaciones	Actualizado
Gestión Administrativa	Procedimiento	P-GA-A-004	Actualizar Manual de Funciones y Requisitos	Actualizado
Gestión Administrativa	Procedimiento	P-GA-A-005	Elaborar Plan de Capacitación, Bienestar E Incentivos	Actualizado
Gestión Administrativa	Procedimiento	P-GA-A-006	Liquidación y pago de prestaciones	Actualizado
Gestión Administrativa	Procedimiento	P-GA-A-007	Seguridad y Salud en el Trabajo	En ejecución

	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código:	
		Versión:	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI	Fecha:	
		Página:	

## DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

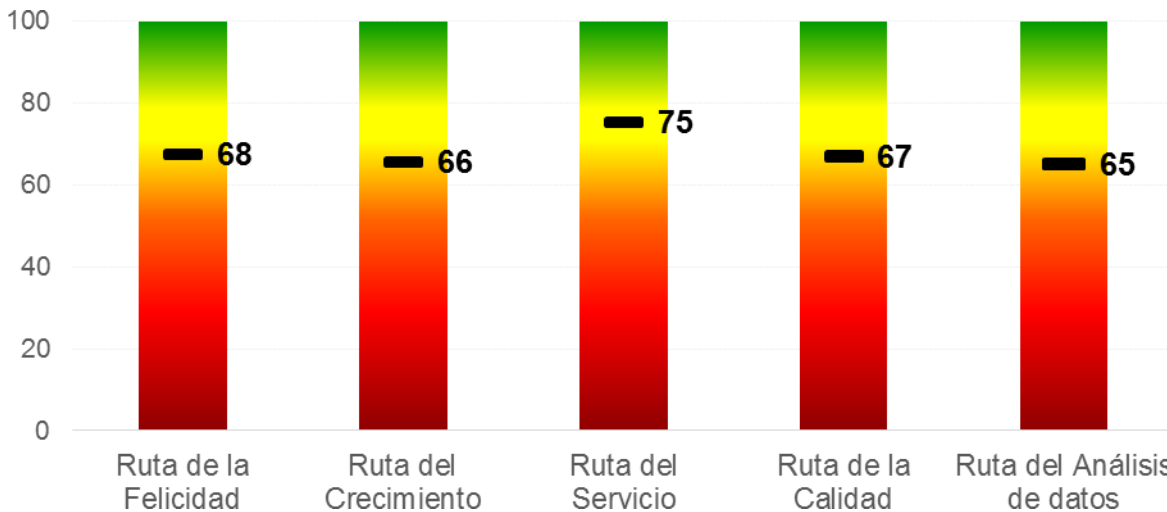
Para realizar la etapa de diagnóstico del proceso de Gestión Humana, se tomó como herramienta la Matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se identifican las rutas en las cuales se debe trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, como se observa en el gráfico a continuación, el Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué a cierre de Julio 2018 se encuentra en el nivel de transformación según los criterios de clasificación de la matriz GETH de la Función Pública con un 66,3 (ver gráfico 3.) el cual implica que el Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo. Haciendo constante realimentación y seguimiento de los procesos y programas. La implementación de GETH ha avanzado pero requiere mejoras. Cuenta con acciones que la impactan de manera positiva pero aún existen brechas importantes para su mejoramiento.



**Gráfica 3 . Fases de Desarrollo de la GETH del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué.**

	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código:	
		Versión:	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b>	Fecha:	
	Página:		

Tomando en cuenta el mismo resultado arrojado por la Matriz de GETH, es importante tener en cuenta las rutas de valor que este mismo arroja, como se observa en el siguiente gráfico:





**Gráfica 4. Rutas de creación de valor del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué.**

En la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano (Ver ilustración 1) es posible evidenciar que en cuanto a las rutas de creación de valor la institución se desempeña mayor mérito son las rutas de servicio, la felicidad y calidad, las cuales son las tres primeras que representan en la creación de valor un puntaje mayor no por mucho de las demás siendo que la ruta del servicio es con aquella con la que se quiere lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente; esto evidencia que el Instituto Municipal ha llevado a cabo de manera eficiente la implementación y a cabalidad el PIC (Plan Institucional de Capacitación), Plan de Estímulos e incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, cambio cultural, e integridad.

Y así de igual manera en cuanto a la ruta de la calidad podemos observar que la satisfacción del ciudadano se determina claramente por los productos y servicios que se le ofrecen.

En la ruta de felicidad es posible evidenciar lo importante que es mantener un entorno físico laboral estable además de todo aquello que estimule y motive a los funcionarios a trabajar de manera eficiente, ya que su productividad se ve afectada por un equilibrio entre el trabajo, y su vida personal, un entorno físico adecuado, e incentivos que le permitan y den la posibilidad de innovar. Es importante en esta ruta tomar en cuenta que brindar a los funcionarios el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada hace parte del crecimiento del Instituto, por ello no estaría de



 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión:</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b>	<b>Fecha:</b>	
		<b>Página:</b>	

más brindar aún mayores espacios de esparcimiento, y tiempos para poder realizar sus actividades particulares y sobre todo para compartir con su familia, para su crecimiento personal o profesional, o inclusive para actividades de ocio.

Seguidas de estas rutas se encuentra la ruta del crecimiento con 66 puntos. En estas ruta se puede evidenciar como se destacan la formación para capacitar servidores que saben lo que hacen transmitiendo el conocimiento de forma clara y asertiva para garantizar que la prestación del servicio siempre este bajo los parámetros de calidad. Así como la cultura y formación de liderazgo y trabajo en equipo dentro de la entidad, la cual permite que líderes adquieran conciencia de su participación en la formación de su personal, además de tomar en cuenta la importancia que se vinculen con la obtención de resultados en equipo y con la motivación constante de los servidores a través del reconocimiento de sus logros y avances.

La ruta a mejorar más y que representa una importancia igual o quizás mayor a algunas de las nombradas anteriormente es aquella que tiene que ver con la transformación que se puede lograr a través de la recolección y análisis de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de personal de la entidad. La consolidación y obtención completa de estos datos es fundamental para la toma de decisiones de manera acertada ya que permite diseñar estrategias que logren impactar el desarrollo, el crecimiento y el bienestar de la gente, pues ofrecerá información que orientará adecuadamente los programas que realmente logren incidir de manera decisiva en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los servidores públicos.





 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código:	
		Versión:	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b>	Fecha:	
		Página:	

**Nota:** Es de señalar, que las rutas a intervenir sirvieron de insumo para la identificación de las líneas del presente plan. Para analizar en detalle los factores del diagnóstico se adjunta la matriz en el anexo No. 6.

### Matriz DOFA



FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal Altamente calificado y competente.</li> <li>• Procesos y procedimientos definidos claramente (Plan anual de vacantes, Plan Institucional de capacitaciones, Plan estímulos, Sistema de seguridad y salud en el trabajo, evaluación del desempeño laboral, liquidación de nómina.)</li> <li>• Adecuado conocimiento normativo y del entorno.</li> <li>• Uso de planes y programas de incentivos y estímulos que mejoran el bienestar y la calidad de vida de los funcionarios.</li> <li>• Clima y cultura organizacional en condiciones aptas etapa de consolidación.</li> <li>• Se realiza oportunamente la inducción de servidores públicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay una versión actualizada del Manual de funciones de la entidad.</li> <li>• No se ha realizado la divulgación del programa Servimos</li> <li>• No se ha implementado el programa de Teletrabajo.</li> <li>• Los contratistas representan más del 70% de los funcionarios de planta</li> <li>• No se realiza entrevistas de retiro</li> </ul>

 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	Código:	
		Versión:	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b></p>	Fecha:	
	Página:		



OPOTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad.</li> <li>• Desarrollo de planes de estímulos que afiancen aún más la calidad de vida de los funcionarios.</li> <li>• La normativa ofrece estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público.</li> <li>• Utilizar la información sobre los ciudadanos y la capacidad de llegar a toda la población, para mejorar la relación con la administración Municipal.</li> <li>• Capacidad de influenciar y escuchar a la ciudadanía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabilidad política.</li> <li>• Disminución de la inversión del sector público por ajustes en el gasto que provoque disminución en la solicitud de proyectos patrocinados.</li> <li>• Percepción desfavorable por parte de la ciudadanía de los servidores públicos.</li> <li>• Limitaciones para promover desarrollos tecnológicos con el sector público y privado.</li> <li>• Dificultad para adaptarnos a las necesidades del país y a las nuevas reformas estructurales.</li> </ul>

### **Implementación del Plan de Acción**

Con el fin de fortalecer aquellos aspectos que le hacen perder merito a la creación de valor del sector público y para mejorar la Gestión Estratégica del Talento Humano; se ha realizado el siguiente Plan de Acción (Ver Ilustración 2.)



 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	Código:	
		<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE- IMDRI</b></p>	
		Fecha:	
		Página:	



FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO						
Pasos			5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Selección en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para implementar un liderazgo basado en valores Ruta para generar innovación con pasión Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	Realizar las mediciones teniendo en cuenta: El conocimiento de la orientación organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en equipo, capacidad profesional y ambiente	AGOSTO DE 2018	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores		Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	Diseño y Lanzamiento del código de integridad y buen gobierno y continuar con la apropiación del mismo al interior de la Administración Municipal	AGOSTO DE 2018	
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes		Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	Diseñar una estrategia para poder evidenciar los motivos de retiro del personal de administración municipal	SEPTIEMBRE DE 2018	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo					
6	Diseño alternativo de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP					
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP		Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas: cambio organizacional	Actualizar el plan de bienestar incluyendo los temas relacionados en el Autodiagnostico	SEPTIEMBRE DE 2018	
			Caracterización de las áreas de talento humano (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)	Realizar el proceso de caracterización a los servidores públicos, identificar las personas en situación de discapacidad, de prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical; así como generar reportes inmediatos y confiables	SEPTIEMBRE DE 2018	
			Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Elaborar el plan anual de vacantes de acuerdo a los lineamientos establecidos por el DAFP	SEPTIEMBRE DE 2018	

 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	Código:	
		Versión:	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b></p>	Fecha:	
		Página:	

	<p>Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.</p>	<p>Diseñar un formato para la evaluación de competencias del personal que ingrese a laborar a la entidad</p>	<p>SEPTIEMBRE DE 2018</p>	
	<p>Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI</p>	<p>Diseñar una herramienta que permita identificar las diferentes situaciones administrativas de los servidores públicos de la Administración Municipal</p>	<p>SEPTIEMBRE DE 2018</p>	
	<p>Diseñar la planeación estratégica del talento humano</p>	<p>Actualizar el Plan Estratégico de Talento Humano</p>	<p>SEPTIEMBRE DE 2018</p>	
	<p>Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados</p>	<p>Diseñar un instructivo sobre desvinculación asistida que permita asegurar la transferencia del conocimiento de los servidores públicos que se retiran.</p> <p>Diseñar formato que permita conocer las diferentes modalidades de retiro</p>	<p>SEPTIEMBRE DE 2018</p>	
8	<p>Evalúe la eficacia de las acciones implementadas</p>			
9	<p>Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado</p>			

**Ilustración 2.** Plan de acción gestión estratégica del Talento Humano.

 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión:</b>	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b></p>	<b>Fecha:</b>	
		<b>Página:</b>	

 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	Código:	
		Versión:	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b></p>	Fecha:	
		Página:	

## FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

### Enfoque estratégico de la Gestión del Talento Humano



La Gestión del Talento Humano tiene como objetivo diseñar, definir, coordinar y verificar las políticas de operación, los procesos y procedimientos relacionados con los servidores públicos de las diferentes áreas de la entidad, contando con una fuerza laboral efectiva, calificada, orientada al servicio y motivada, procurando optimizar la satisfacción de los diferentes clientes del Proceso.

El DAFP, plantea que el jefe de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de estas actividades y verificar que se hayan cumplido adecuadamente. Función Pública también desarrollará acciones de acompañamiento, asesoría y monitoreo, incluyendo la revisión del FURAG II, para asegurar el cumplimiento de los propósitos planteados.

La Dirección Administrativa Financiera y Técnica del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué, se concentra en desarrollar estrategias para optimizar la calidad de vida laboral de los funcionarios, a través del fortalecimiento de la cultura ética, el mejoramiento de la comunicación interna, la prevención de los riesgos, el fomento de estilos de vida saludables, la implementación de estrategias para mejorar el clima laboral, la promoción de una cultura organizacional que incremente el sentido de pertenencia, la motivación y la calidez humana, así como otras actuaciones que sean necesarias para el logro de los objetivos antes mencionados, en el marco de los principios y valores del Instituto

La gestión estratégica del talento humano depende del esfuerzo, la determinación y la medición que los responsables en cada entidad puedan desarrollar en las áreas de talento humano. El compromiso y la determinación de quienes intervienen en su implementación y su evaluación es fundamental para conseguir los objetivos propuestos.

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué es consciente que la estrategia de implementación de la política de gestión estratégica del talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del MIPG: orientación a resultados, articulación

 <b>IMDRI</b> <small>INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</small>	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión:</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b>	<b>Fecha:</b>	
		<b>Página:</b>	



interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo, por lo que ha venido realizando capacitaciones y seguimientos a la integración de los sistemas (Calidad, medio ambiente y el sistema de gestión de seguridad en salud en el trabajo).

### Objetivos y estrategias de la planeación:



Como punto de partida del Proceso de Gestión del Talento Humano de la Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué, la planeación estratégica tendrá en cuenta las siguientes acciones:

<b>Objetivos</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Acciones</b>
Estructurar el plan estratégico de talento humano para el desarrollo humano integral del personal del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué	Incorporación de políticas unificadas para la vinculación, bienestar, estímulos y compensaciones del personal del IMDRI, respetando la normatividad reguladora específica.	Aplicar la normatividad vigente relacionada con el manejo de personal para las entidades públicas.
		Determinar la orientación estratégica en los temas relacionados con el desarrollo humano integral.
		Realizar un control y seguimiento
		Analizar el impacto del plan estratégico y las debilidades recurrentes para ajustar o actualizar políticas.





 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	Código:	
		Versión:	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE- IMDRI</b></p>	Fecha:	
		Página:	



<p>Optimizar los recursos físicos, técnicos, tecnológicos, financieros y el talento humano, mediante la implementación de estrategias relacionadas y diferenciables que potencien la capacidad profesional y personal en armonía con los objetivos y metas institucionales.</p>	<p>Identificación de líneas estratégicas potenciadoras del talento humano para la obtención de objetivos y metas institucionales en armonía con el desarrollo personal.</p>	<p>Concretar las áreas clave determinantes del desarrollo humano integral para el personal administrativo, en PRO del plan estratégico.</p>
<p>Implementar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Municipio.</p>	<p>Dar cumplimiento con el Decreto 1227 de 2005 el cual establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos.</p>	<p>Realizar un control y seguimiento del Plan de estímulos asegurando mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado y así mismo permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad.</p>
<p>Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Aplicación del Decreto 1072 del 2015 o Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en el cual se encuentra toda la reglamentación existente en Colombia relacionada con los aspectos laborales y demás</p>	<p>Programar actividades con la ARL, EPS, y la Caja de Compensación.</p>
		<p>Monitorear la efectividad del plan de capacitación.</p>

 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código:	
		Versión:	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b>	Fecha:	
		Página:	

	normas relacionadas actualizadas, Resolución 1111, de Estándares Mínimos 2016,	Determinar las necesidades de formación, actualización, fortalecimiento de competencias laborales.
	Promoción y prevención de la salud	
		Velar por unas óptimas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
Identificar y satisfacer en lo posible las necesidades de los servidores públicos de la Administración Municipal, logrando el desarrollo de	Fomento del aporte sinérgico a los objetivos y metas institucionales.	Sensibilizar sobre las bondades del trabajo en equipo en el contexto de los nuevos retos institucionales.
equipos de trabajo competitivos conforme los objetivos y metas institucionales.		Formar líderes de programas y proyectos de acuerdo a los procesos, los objetivos y metas institucionales.
		Asesorar en la conformación de equipos de trabajo competitivos
		Socializar niveles de autoridad y responsabilidad.
		divulgar estructura administrativa.



 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código:	
		Versión:	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b>	Fecha:	
		Página:	

Administrar la nómina y la seguridad social de los servidores de la entidad.	Administración nómina, prestaciones sociales	
Desarrollar el Plan de Estímulos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del IMDRI	Aplicación del Decreto Ley 1567 de 1998 en el cual se crean el sistema el sistema de estímulos para los empleados del	Realizar seguimiento al impacto de la implementación de estímulos en el clima organizacional.
		Analizar impacto de la implementación de los estímulos versus productividad y calidad de la gestión.
		Implementar modificaciones para fortalecer estímulos efectivos.
	Consolidación de acciones generadoras de bienestar.	Análisis e investigación de mejores prácticas que estimulen y permitan incentivar al funcionario.
		Analizar la viabilidad de estas nuevas prácticas que se van a implementar.

 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	Código:	
		Versión:	
	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b></p>	Fecha:	
		Página:	

<p>Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes.</p>	<p>Actualización del manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015 y competencias funcionales abierto para consulta de toda la Entidad.</p>	<p>Estudio y formulación del proceso de reorganización administrativa, para la respectiva actualización y modificación del manual de funciones.</p>
<p>Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor.</p>	<p>Consolidación de la información electrónica de la hoja de vida de cada servidor la cual debe incluir los datos personales, los estudios, la experiencia y demás datos relevantes para la toma de decisiones.</p>	<p>Uso de herramientas informáticas y digitales las cuales permitan a la entidad y a sus funcionarios tener un conocimiento de la planta global de los empleados.</p>

**Tabla 13.** Objetivos enfocados al mejoramiento de Talento Humano con sus respectivas estrategias y acciones a tomar en cuenta.

	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión:</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE- IMDRI</b>	<b>Fecha:</b>	
		<b>Página:</b>	

## Bibliografía

Administrativo, D. (2012). Metodología para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá D.C.

Alcaldía Municipal de Ibagué. (2006). Código de ética y Valores. Ibagué.

Alcaldía Municipal de Ibagué. (11 de diciembre de 2015). Manual Políticas de operaciones por procesos. Ibagué.

DANE. (octubre de 2016). Informe de coyuntura económica regional.

Departamento de Tolima. Departamento Administrativo de la Función Pública.



(octubre de 2017). Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público del sector colombiano. Bogotá, D.C.

Ibagué, A. d. (2016). Plan de Desarrollo 2016-2019. Ibagué.

Ministerio Tecnologías de la investigación y las comunicaciones. (s.f.). Libro blanco (el ABC del teletrabajo en Colombia).

Pública, D. A. (Mayo de 2014). Manual técnico del Modelo Estándar de control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014. Bogotá, D.C.

Publico, D. d. (Febrero de 2017). Empleo Público y gestión estratégica del Talento Humano en las entidades públicas. Colombia.

 <p><b>IMDRI</b> INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ</p>	<b>PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión:</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECRACION DE IBAGUE- IMDRI</b>	<b>Fecha:</b>	
		<b>Página:</b>	

CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	VIGENTE DESDE	OBSERVACION
01	31/01/2019	Primera versión

Revisó	Aprobó
María Cielo Giraldo Directora Administrativa Financiera y Técnica	Diana Ximena Cepeda Rodríguez Gerente