

INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN - IDER

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

CAMPO ELIAS TEHERAN HUMANEZ
Director

Cartagena de Indias D.T. y C.
Departamento de Bolívar
Enero de 2025



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. CONTEXTO.....	6
1.1. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES.....	6
1.1.1. Visión.....	6
1.1.2. Misión.....	6
1.1.3. Naturaleza Jurídica.....	6
1.1.4. Mapa de Procesos.....	7
1.1.5. Estructura Organizacional de la entidad.....	8
1.2. FUNCIONES DE LA ENTIDAD.....	10
1.3. NORMATIVIDAD ASOCIADA.....	13
1.4. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO.....	19
1.4.1. Subprocesos de Administración del Talento Humano.....	19
1.4.2. Subprocesos de Desarrollo del Talento Humano.....	19
2. INFORMACION DE BASE.....	21
2.1. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.....	21
2.2. RECURSOS REQUERIDOS.....	22
2.3. MANUAL DE FUNCIONES.....	22
2.4. RIESGOS.....	23
3. DIAGNOSTICO.....	25
3.1. MATRIZ GETH.....	25
4. OBJETIVOS.....	29
4.1. OBJETIVO GENERAL.....	29
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	29
5. ALCANCES.....	31
6. COMPONENTES.....	32
7. DIAGNÓSTICO.....	33
7.1. RESULTADOS DE LA MDI EN LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	33

7.2.	INDICE DE LA DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO.....	34
7.3.	INDICE DE LA POLITICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO. 34	
8.	PLAN DE ACCIÓN 2025	38

INDICE DE GRAFICAS

Gráfica 1.	Política Gestión Estratégica del Talento Humano.....	25
Gráfica 2.	Calificación por componentes	25
Gráfica 3.	Categorías del Componente 1: Planeación	26
Gráfica 4.	Categorías del Componente 2: Ingreso	26
Gráfica 5.	Categorías del Componente 3: Desarrollo.....	27
Gráfica 6.	Categorías del Componente 4: Retiro.....	27
Gráfica 7.	Calificación por Rutas de Creación de Valor	28
Gráfica 8.	Desagregación de la Rutas de Creación de Valor	28
Gráfica 9.	Índice de Desempeño Institucional del IDER de la vigencia 2023.....	33
Gráfica 10.	Índice de Desempeño Institucional de la Dimensión de Talento Humano.....	34
Gráfica 11.	Resultado del Índice de la Política de Gestión de Desempeño de Gestión Estratégica del Talento Humano	34
Gráfica 12.	Resultados del autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano por rutas de valor	35
Gráfica 13.	Formato de Plan De Acción - Gestión Estratégica del Talento Humano	36

INTRODUCCIÓN

El Plan en referencia tiene como propósito el establecimiento, consolidación y divulgación de las políticas y directrices que guían la planeación de la Gestión del Talento Humano en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER, armonizándolas con las contenidas en la planeación estratégica de la institucional, con miras a darle cumplimiento a la función asignada a las unidades de talento humano o las que hagan sus veces en las entidades públicas, establecida en el artículo 15, numeral 2, literal a, de la Ley 909 de 2004.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados institucionales. Es por ello que la Gestión Estratégica del Talento Humano se ha considerado como una de las diecinueve (19) Políticas de Gestión y Desempeño Institucional de dicho modelo de gestión.

Según Función Pública, la Gestión Estrategia del Talento Humano 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.

El artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 612 de 2018; contempla que, el Plan Estratégico de Talento Humano, constituye uno de los planes institucionales y estratégicos que deben integrarse al Plan de Acción de las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión; lo cual, a su vez, es contemplado por el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

El presente Plan Estratégico de Gestión del Humano, contempla la presentación de los referentes estratégicos de la entidad, los objetivos estratégicos, las funciones, la normatividad asociada a la Gestión Estratégica del Talento Humano, las orientaciones estratégicas generales



del área de talento humano, una información base (planta de personal, costos de la planta de personal para la vigencia 2025, un análisis del Manual Especifico de Funciones Y Competencias Laborales, diagnósticos de la implementación o estado de la Gestión Estratégica del Talento Humano, las estrategias, los planes temáticos y lo relativo al seguimiento y evaluación.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.



1. CONTEXTO

1.1. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES

1.1.1. Visión

Según el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto Distrital de Deporte y Recreación-IDER, la visión de la entidad, es la siguiente:

“Al 2033 seremos una entidad consolidada y líder en la Región Caribe, en la promoción del desarrollo e inclusión social; desde la perspectiva del deporte, la recreación, la actividad física, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física”.

1.1.2. Misión

Igualmente, según el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto Distrital de Deporte y Recreación-IDER, la misión del Instituto es la que a continuación se señala:

“Fomentar, masificar, divulgar, planificar, coordinar, ejecutar y asesorar la práctica del deporte, la recreación, la actividad física, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física en el Distrito de Cartagena de Indias; a través de la ejecución de planes, programas y proyectos que generen espacios de sana convivencia y paz en la entidad territorial; contribuyendo así con el desarrollo de talentos deportivos y el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad.”

1.1.3. Naturaleza Jurídica.

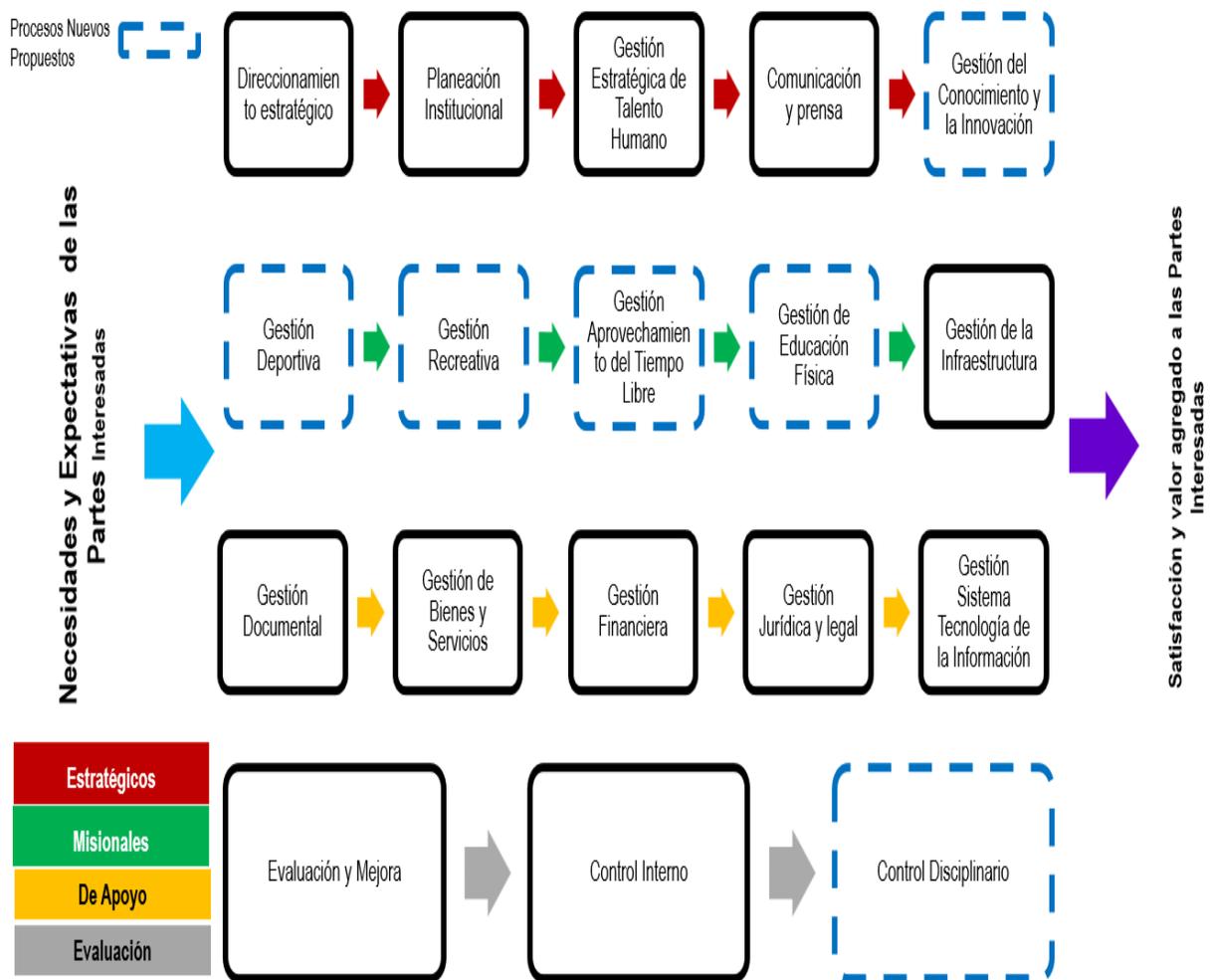
La naturaleza jurídica del Instituto Distrital de Deporte y Recreación-IDER está señalada en el artículo primero del Decreto 535 del 31 de mayo de 1995, “Por el cual se reorganiza el INSTITUTO DE CULTURA, DEPORTE Y RECREACIÓN”, en el cual se contempla lo siguiente:

“Reorganizase el INSTITUTO DE CULTURA, DEPORTE Y RECREACIÓN, el cual se denominará en adelante INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN, cuya sigla es IDER. Su naturaleza jurídica es la de entidad descentralizada del orden distrital, en la modalidad de establecimiento público, adscrito al Despacho del Alcalde Mayor de Cartagena de Indias, D.T. y C., con personería jurídica, autonomía

administrativa y patrimonio independiente. Funcionará bajo la tutela y control de la Administración Distrital, como la entidad responsable de fomentar, masificar, divulgar, planificar, coordinar, ejecutar y asesorar la práctica del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física en el Distrito de Cartagena de Indias”.

1.1.4. Mapa de Procesos.

Imagen 1. Mapa de Procesos



Fuente: Fuente: Manual de Procesos y Procedimientos, Versión III, diciembre de 2023

1.1.5. Estructura Organizacional de la entidad.

De conformidad con el artículo primero del Acuerdo N° 001 del 30 de noviembre de 2023, emanado de la Junta Directiva del IDER, la estructura del Instituto Distrital de Deporte y Recreación - IDER, es la siguiente:

- **Junta Directiva**
- **Despacho del Director**
 - Oficina Asesora de Planeación
 - Oficina Asesora de Jurídica
- **Dirección Administrativa y Financiera**
- **Dirección de Deporte, Recreación, Actividad Física, Aprovechamiento del Tiempo Libre y Educación Física**
 - Oficina de Deporte y Educación Física
 - Oficina de Recreación, Actividad Física y Aprovechamiento del Tiempo Libre.

Imagen 2. Organigrama



Fuente: Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales

1.1.6. Valores

Los valores del Instituto Distrital de Deporte y Recreación-IDER, conforme a lo publicado en la página web de la entidad, son los siguientes:

Imagen 3. Valores del IDER



Fuente: <https://ider.gov.co/ider/quienes-somos/>

1.1.7. Principios



De acuerdo a lo contemplado en el Código de Integridad de la entidad, los valores del Instituto Distrital de Deporte y Recreación-IDER, son los siguientes:

Imagen 4. Valores del IDER



Fuente: <https://ider.gov.co/ider/quienes-somos/>

1.2. FUNCIONES DE LA ENTIDAD

Según el artículo 3° del Decreto N° 535 de 1995, el Instituto Distrital de Deporte y Recreación – IDER, tiene las siguientes funciones:

1. Proponer el Plan Local del Deporte, la Recreación, el Aprovechamiento del Tiempo Libre y la Educación Física, efectuando su seguimiento y evaluación con la participación comunitaria.
2. Desarrollar programas y actividades que permitan fomentar la práctica del Deporte, Recreación, Aprovechamiento del Tiempo Libre y la Educación Física en el Distrito, vinculando a todos los sectores poblacionales, en especial a las personas con discapacidades físicas, síquicas, sensoriales, de la tercera edad y de los sectores sociales más necesitados.
3. Programar la distribución de los recursos en los Planes y Programas determinados en el Plan de Desarrollo y Plan de Acción del Deporte y Recreación Distrital.
4. Proponer los Planes, Programas y Proyectos que deban incluirse en el Plan Sectorial Nacional.
5. Cooperar con otros entes públicos y privados para el cumplimiento de los objetivos previstos en la Ley 181 de 1995.
6. Exigir como requisitos a los organismos deportivos que desarrollan su labor en el Distrito de Cartagena, la presentación anual de sus Planes de Desarrollo y Acción para el acceso a los beneficios que ofrecen el Instituto Distrital De Deporte y Recreación - IDER.
7. Establecer convenios con otros entes públicos y privados, nacionales o extranjeros.
8. Velar para que la práctica del Deporte, Recreación y la Educación Física en el Distrito estén enmarcadas dentro de los principios del juego limpio y la no violencia.
9. Promover y planificar el deporte competitivo y de alto rendimiento en coordinación con los estamentos deportivos distritales.
10. Difundir y participar en el proceso de la enseñanza del deporte, la recreación, la educación física, a través de un sistema actualizado de capacitación permanente de perfil pedagógico y científico.

11. Estimular la investigación científica en medicina deportiva y ciencias aplicadas al Deporte para la modernización y mejoramiento del mismo.
12. Fomentar la aplicación y control de evaluación científico-técnicas a deportistas del Distrito vinculados al Deporte Asociado.
13. Crear estímulos para deportistas de alto rendimiento, con destacada figuración en el país o internacionalmente, de conformidad con lo que al respecto establezcan las disposiciones legales vigentes.
14. Construir, administrar, mantener y adecuar escenarios deportivos y recreativos en el Distrito, especialmente en los sectores más necesitados.
15. Realizar inventarios y administrar directa o indirectamente, con sujeción a sus competencias legales, los escenarios deportivos y los centros recreacionales del Distrito, reglamentando su manejo y uso, a fin de que sus ingresos sirvan para un adecuado mantenimiento y conservación.
16. Impulsar en coordinación con organismos estatales o privados la capacitación de sus funcionarios y de las personas vinculadas a la actividad deportiva, recreación y educación física, ajustándose a lo legalmente establecido para esos efectos.
17. Realizar y celebrar los negocios y actos jurídicos necesarios para el cabal cumplimiento de sus funciones.
18. Obtener la colaboración de los medios de comunicación masiva en la divulgación y difusión de las políticas de deporte, recreación, educación física y aprovechamiento del tiempo libre, generando espacios dedicados exclusivamente a esos fines.
19. Participar en sociedades cuyo objetivo social sea el fomento o impulso de actividades deportivas, recreativas y educación física.
20. 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.

21. Ejercer el control y recaudo de los gravámenes de que, por disposición legal, son beneficiarios.
22. Promover las actividades deportivas, recreativas y de educación física, así como las destinadas al buen uso del tiempo libre, como mecanismos imprescindibles dentro del proceso educativo de la población.
23. Las demás inherentes al cumplimiento de su objetivo y las que le asignen las disposiciones legales.

1.3. NORMATIVIDAD ASOCIADA

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades de la Gestión Estratégica del Talento Humano:

Tabla 1. Marco Normativo

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003.	Certificación de Bono Pensional

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
	Cálculos actuariales.	
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP.	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
	DAFP.	
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentar del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC , Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo) .	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de valuación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano
Resolución 120 del 20 de febrero de 2017	Resolución Interna de Teletrabajo: por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Programa de Bienestar
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la	Vinculación Discapacidad

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
	Par te 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan di rectrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por par te de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Decreto 726 del 26 de abr i l de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Par te 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compi la las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación de Bono Pensional
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de	Competencias

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
	competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales	Pasantes
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Per iodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y del libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública	Evaluación del desempeño
Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en per iodo de prueba	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		

Fuente: Construcción propia



1.4. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

El Proceso de Talento Humano es tipificado en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación – IDER, como un proceso estratégico; el cual consta de los subprocesos de Administración del Talento Humano y el de Desarrollo del talento humano.

1.4.1. Subprocesos de Administración del Talento Humano.

Este subproceso tiene como objetivo; desarrollar las actividades inherentes a la administración del talento humano de conformidad con la normatividad vigente en la materia y contempla las siguientes actividades:

Tabla 2. Actividades del subproceso de Administración del talento Humano

Planear:	Formular planes, programas y acciones para la administración y desarrollo integral del Talento Humano
Hacer:	Gestionar la Vinculación de personal
Hacer:	Gestionar la información en el SIGEP (Servidores Públicos y Contratistas)
Hacer:	Mantener registro actualizado de caracterización de empleados de la entidad
Hacer:	Implementar Plan Anual de Vacantes
Hacer:	Implementar el Plan de Previsión de Recursos Humanos
Hacer:	Actualizar el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad.
Hacer:	Aplicar la ‘Evaluación del desempeño laboral
Hacer:	Gestionar, tramitar y registrar las Situaciones administrativas
Hacer:	Elaborar y liquidar la nómina y prestaciones sociales
Hacer:	Gestionar el trámite de retiro del servicio cuando se requiera
Verificar:	Medir el cumplimiento de los indicadores de gestión y de actividades del Plan Estratégico de Talento Humano
Aplicar:	Adelantar los ajustes correspondientes al Plan Estratégico de Talento Humano

Fuente: Manual de Procesos y Procedimientos, versión III, 2023

14.2. Subprocesos de Desarrollo del Talento Humano.

El objetivo de este subproceso es: desarrollar las actividades inherentes a la administración del talento humano de conformidad con la normatividad vigente en la materia y contempla las siguientes actividades: Fortalecer las capacidades del personal a través de capacitaciones,

estímulos e incentivos, actividades de salud ocupacional y bienestar social; atendiendo a los lineamientos normativos y técnico vigentes sobre la materia. Las actividades del subproceso aludido, son las siguientes:

Tabla 3. Actividades del subproceso de Desarrollo del talento Humano

Planear: Formulación de planes de Bienestar Social, Capacitaciones, Incentivos y Seguridad y salud en el trabajo
Hacer: Ejecución del Plan Institucional de Bienestar Social
Hacer: Ejecución del Plan Institucional de Capacitación
Hacer: Ejecución del Plan de Incentivos
Hacer: Ejecución del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
Hacer: Liderar la Formulación e Implementación del
Plan de gestión del Código de integridad
Verificar: Monitorear la debida ejecución de los diferentes planes
Aplicar: Ajustar los diferentes planes de acuerdo a las necesidades identificadas

2. INFORMACION DE BASE

2.1. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Actualmente, el Instituto Distrital de Deporte y Recreación- IDER, dispone de una planta de personal conformada por veintiséis (26) empleos, los cuales fueron establecidos mediante Acuerdo No. 002 del 30 de noviembre de 2023, emitido por la Junta Directiva de la entidad; siendo esta la siguiente:

Tabla 4. Planta de Personal del IDER

NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
DESPACHO DEL DIRECTOR			
Uno (1)	Director	050	61
Uno (1)	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	115	55
Tres (3)	Asesor	105	47
Dos (2)	Profesional Universitario	219	37
Uno (1)	Secretario Ejecutivo	425	23
PLANTA GLOBAL			
Uno (1)	Director Administrativo	009	55
Uno (1)	Director Operativo	009	55
Uno (1)	Almacenista General	215	37
Dos (2)	Profesional Especializado	222	45
Uno (1)	Profesional Especializado	222	43
Uno (1)	Profesional Especializado Área Salud	242	45
Tres (3)	Profesional Universitario	219	37
Dos (2)	Técnico Operativo	314	27
Uno (1)	Secretario Ejecutivo	425	23

NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
Tres (3)	Secretario	440	13
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	13
Uno (1)	Auxiliar de Servicios Generales	470	01

Fuente: artículo 3 del Acuerdo No 002 del 30 de noviembre de 2023

Hasta antes del 30 de noviembre de 2023, el Instituto Distrital de Deporte y Recreación- IDER disponía de una planta de personal de veinticinco (25) empleos; pero, a raíz de un proceso de modernización institucional llevado a cabo en la entidad, se creó el empleo de Profesional Universitario Código 219 Grado 37, asignado a la Oficina Asesora de Jurídica; el cual había sido determinado por un fallo judicial. La creación de este nuevo empleo en el Instituto, significó pasar de una planta de personal de veinticinco (25) a veintiséis (26) cargos. De igual forma, se reconvirtió el empleo de Profesional Universitario Código 219 Grado 37, quien venía haciendo las veces de “Jefe de Control Interno”, al de Asesor Código 105 Grado 47, asignado al Despacho del Director.

2.2. RECURSOS REQUERIDOS

La planta de personal del Instituto Distrital de Deporte y Recreación-IDER, con corte a 31 de diciembre de 2023, conformada por veintiséis (26) cargos, tiene un costo de \$ **3.790.045.17**; cuya fuente de financiación son los recursos de SGP.

2.3. MANUAL DE FUNCIONES

El Instituto Distrital de Deporte y Recreación- IDER, adoptó el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales – MEFCL para los empleos que conforman su planta de personal, mediante Acuerdo No. 001 del 24 de enero de 2025.

Mediante el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales – MEFCL, se pretende que, el ejercicio de la función pública en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación- IDER disponga de un instrumento compilado, actualizado, construido en lenguaje

claro y accesible a los servidores públicos, autoridades públicas y ciudadanía en general, del que se garantice su integridad acorde con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG y enmarcado en los lineamientos de la política de talento humano; en el que, las actualizaciones o ajustes que se le realicen, se integran en versiones que permitan la trazabilidad de las mismas.

El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales – MEFL de El Instituto Distrital de Deporte y Recreación- IDER, fue formulado conforme a los lineamientos señalados por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, contemplados en la **“Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales”**, Versión 2 de abril de 2018. Es por ello que, las fichas de empleo identifican y ubican los cargos, al describir la nomenclatura de los mismos (nivel jerárquico, denominación, código y grado), señala el número de cargos existentes por cada empleo, los ubica en las dependencias correspondientes y señala a su jefe inmediato; identifican el área funcional; describen el contenido funcional de los empleos, especificando el propósito principal y la descripción de las funciones esenciales; describe los conocimientos básicos o esenciales; precisa las competencias comportamentales y, finalmente, fija los requisitos de formación académica y experiencia de los empleos.

Cabe precisar que, el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales – MEFL del Instituto Distrital de Deporte y Recreación- IDER, está acorde en las normas legales que regulan la materia; en especial, al artículo 122 constitucional, a lo señalado en el Decreto 785 de 2005 y a lo contemplado en Título 2 del Decreto 1083 de 2025.

Para acceder al documento del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales – MEFL del Instituto Distrital de Deporte y Recreación- IDER, puede hacerse a través del siguiente link: [h https://ider.gov.co/wp-content/uploads/2025/01/Acuerdo-No.-001-Ene.24-2025-Ajuste-Manual-Especifico-de-funciones-y-Competencias-Laborales-IDER.pdf](https://ider.gov.co/wp-content/uploads/2025/01/Acuerdo-No.-001-Ene.24-2025-Ajuste-Manual-Especifico-de-funciones-y-Competencias-Laborales-IDER.pdf)

2.4. RIESGOS

Tabla 5. Riesgos de Gestión Estratégica del Talento Humano



Proceso /Objetivo	Causa	Riesgo	Consecuencias	Análisis de Riesgo			Valoración del riesgo							
				Riesgo inherente			Controles	Riesgo residual			Acciones asociadas			
				Probabilidad	Impacto	Zona de Riesgo		Probabilidad	Impacto	Zona de Riesgo	Periodo de ejecución	Acciones	Registro	
Gestión del Talento Humano: Planear, organizar, ejecutar y controlar las acciones que promuevan la provisión y desarrollo del talento humano, bienestar y mejoramiento de las competencias laborales, la seguridad y salud en el trabajo.	1. Planta de personal de la entidad muy reducida	La mayor parte de las actividades y procedimientos laborales de la entidad son ejecutados por contratistas por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, situación que no favorece ni garantiza la adecuada continuidad en la ejecución de los procesos institucionales	1. Falta de continuidad en la ejecución de actividades y/o procedimientos 2. Incertidumbre en el personal contratista, generándose con ello disminución en la motivación. 3. Tráfico de influencias y clientelismo 4. Privilegiar aspectos en los contratistas, diferentes a su desempeño y competencias laborales.	60%	80%	Alto	La Directora del Instituto debe llevar a cabo un proceso de ampliación a su planta de personal, para crear un mayor número de empleos, mediante un rediseño institucional del IDER.	40%	40%	Moderado	Ocho (8) meses	1. Formulación de Plan de Formalización Laboral 2. Conformación de Equipo Técnico para la formulación del estudio técnico 3. Realización del estudio técnico 4. Formulación y adopción de los	1. Seguimiento al Plan de Formalización 2. Actas de reuniones del Equipo Técnico y de reuniones de socialización de avances del estudio	
	2. Omisión en el cumplimiento de procedimientos administrativos	La no ejecución de procedimientos administrativos establecidos por normas legales, genera sanciones para los empleados y afectaciones al funcionamiento institucional	1. Entorpecimiento en el cumplimiento de las responsabilidades funcionales del Instituto 2. Sanciones disciplinarias, fiscales y hasta penales para los servidores públicos responsables de la omisión 3. Pérdida del empleo 4. Desconfianza de la ciudadanía de grupos de valor en la entidad 5. Desacreditamiento del Instituto, ante la opinión pública.	60%	80%	Alto	Control 1. La Profesional Especializado responsable del proceso, debe formular un nomograma de las actividades y procedimientos, el cual debe estar sujeto a permanente actualización, para garantizar que las actuaciones y decisiones se sujeten al marco legal vigente. Control 2. La Profesional Especializado responsable del proceso, debe mantenerse actualizada, en torno a la normatividad jurídica que regula las actividades y/o procedimientos propios de la Gestión del Talento Humano.	20%	20%	Bajo	Seis (6) meses	1. Identificar las normas legales aplicables en el proceso de Gestión del talento Humano 2. Elaborar un registro de normas legales aplicables al proceso de Gestión del Talento Humano 3. Jornadas de socialización y validación del proyecto de nomograma	1. Registro de las normas legales aplicables en el proceso de Gestión del talento Humano 2. Nomograma del Gestión del Talento Humano 3. Actas de jornadas de socialización y validación del proyecto de nomograma	
	3. Sobrecarga de trabajo de algunas personas responsables de la ejecución de las actividades y labores propias del proceso	En el proceso de Gestión del Talento Humano, el número de personas responsables de la ejecución de las actividades y labores para el cabal cumplimiento de las labores a ejecutar	1. Enfermedades a los trabajadores 2. Incumplimiento en la ejecución de las actividades laborales	La Profesional Especializado responsable del proceso, debe poner de presente la sobrecarga laboral existente, ante la Directora Administrativa y la Directora del Instituto, a fin de que, reasignen o redistribuyan las cargas laborales de las personas responsables de la ejecución de las tareas propias del proceso.	60%	40%	Moderado	La Profesional Especializado responsable del proceso, debe poner de presente la situación ante la Directora Administrativa, para adoptar medidas tendientes a evitar el ingreso y perturbación de las actividades, por personas ajenas al proceso.	20%	20%	Bajo	Tres (3) meses	1. Realizar un análisis de las cargas, actividades, y obligaciones contractuales del personal que labora en el Proceso de Talento Humano 2. Presentación de los resultados del análisis y revisión de las actividades ejecutadas por quienes trabajan en el proceso, ante la Directora Administrativa y Directora del IDER 3. Asignación de una persona más, para apoyo en la ejecución de las actividades del proceso	1. Resultados, documentados del análisis de cargas, actividades, y obligaciones contractuales del personal que labora en el Proceso de Talento Humano 2. Acta de socialización de los resultados del análisis y revisión de las actividades ejecutadas por quienes trabajan en el proceso, ante la Directora Administrativa y Directora del IDER
	4. Constantes interferencias a las actividades laborales	La entrada y salida permanente de personas a la oficina, generan perturbaciones a la ejecución de las actividades que realizan las personas responsables de las tareas del proceso, lo cual, desfavorece la productividad y condiciones para el cumplimiento de las labores.	1. Ineficiencia en la gestión administrativa 2. Afectación a la celeridad de la función pública	La Profesional Especializado responsable del proceso, debe poner de presente la situación ante la Directora Administrativa, para adoptar medidas tendientes a evitar el ingreso y perturbación de las actividades, por personas ajenas al proceso.	80%	60%	Alto	La Profesional Especializado responsable del proceso, debe poner de presente la situación ante la Directora Administrativa, para adoptar medidas tendientes a evitar el ingreso y perturbación de las actividades, por personas ajenas al proceso.	20%	20%	Bajo	Dos (2) meses	1. Reunión del equipo de Talento Humano, para realizar análisis de la situación con la Directora Administrativa del IDER 2. Registro de las medidas adoptadas para evitar las constantes interrupciones a las actividades laborales	1. Acta de reunión del equipo de Talento Humano, para realizar análisis de la situación con la Directora Administrativa del IDER 2. Registro de las medidas adoptadas para evitar las constantes interrupciones a las actividades laborales

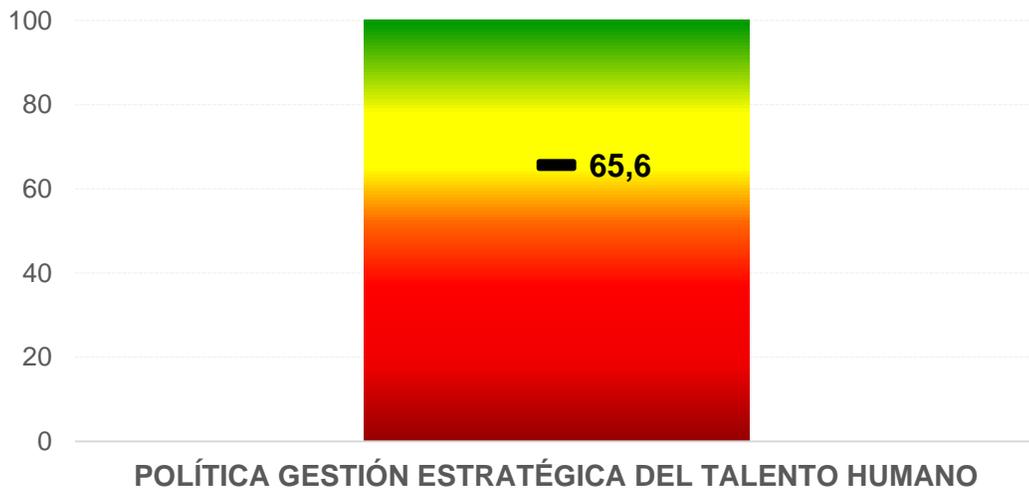
Fuente: Mapa de Riesgos de Talento Humano



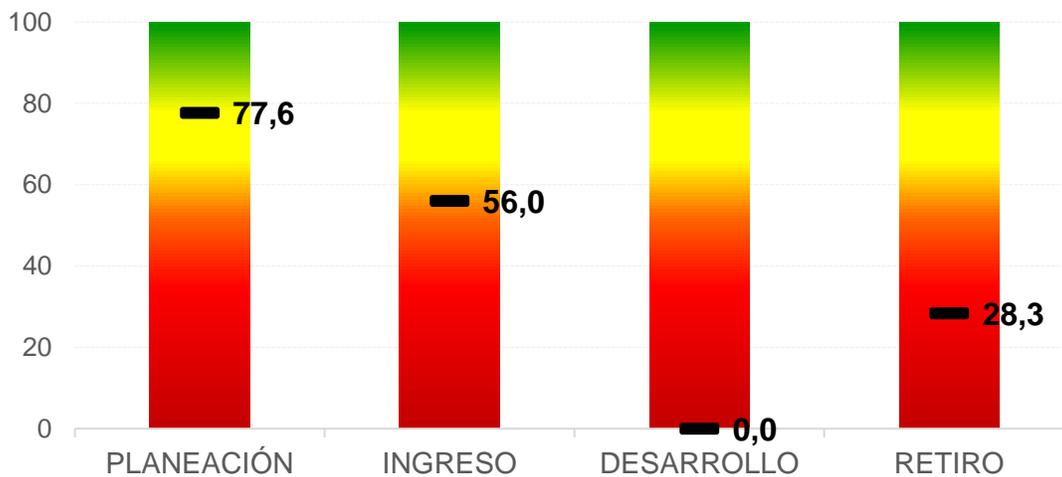
3. DIAGNOSTICO

3.1. MATRIZ GETH

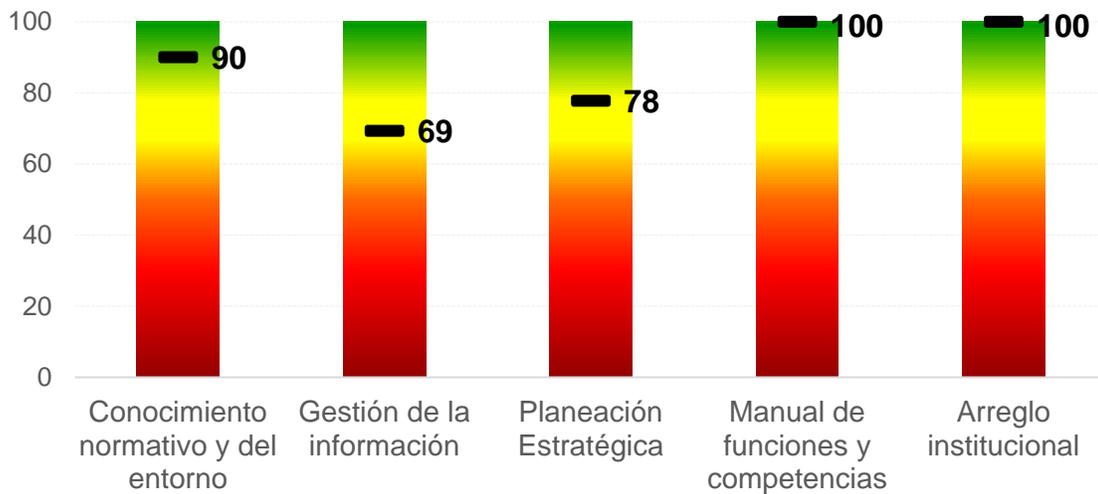
Gráfica 1. Política Gestión Estratégica del Talento Humano



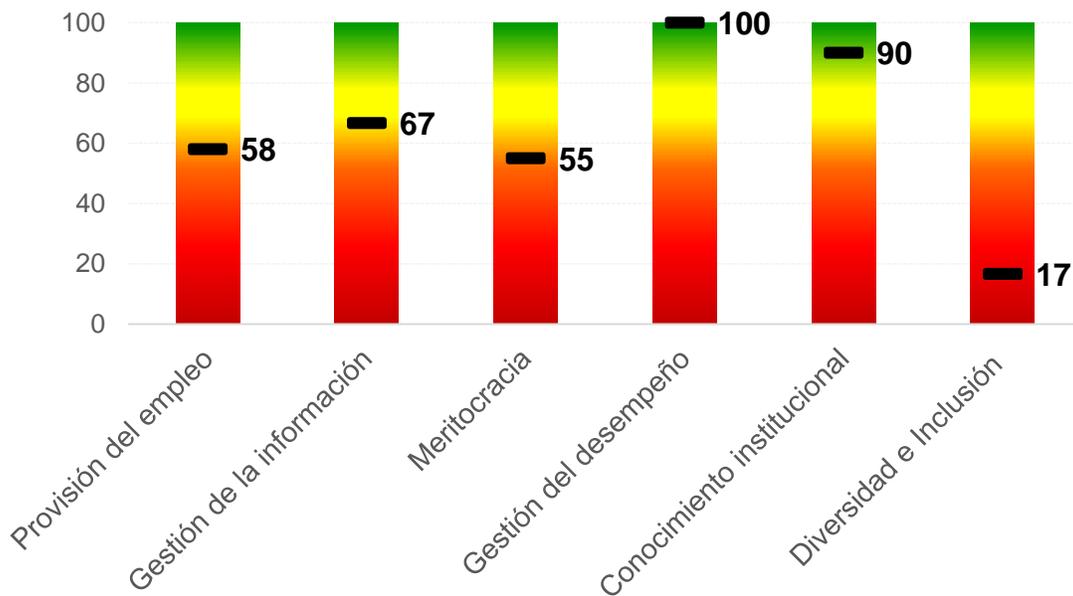
Gráfica 2. Calificación por componentes



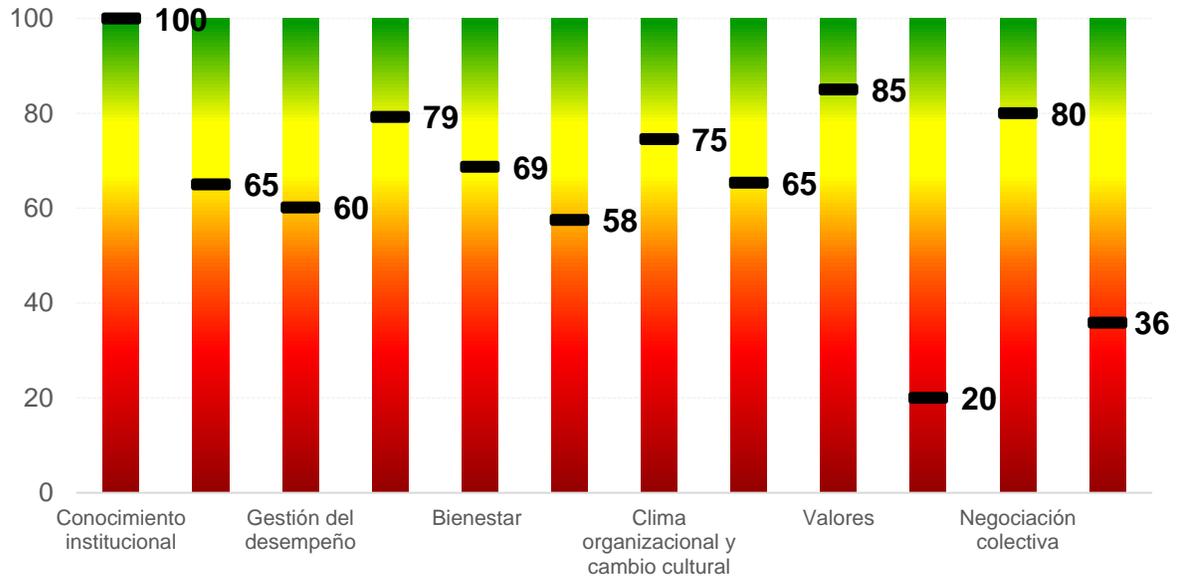
Gráfica 3. Categorías del Componente 1: Planeación



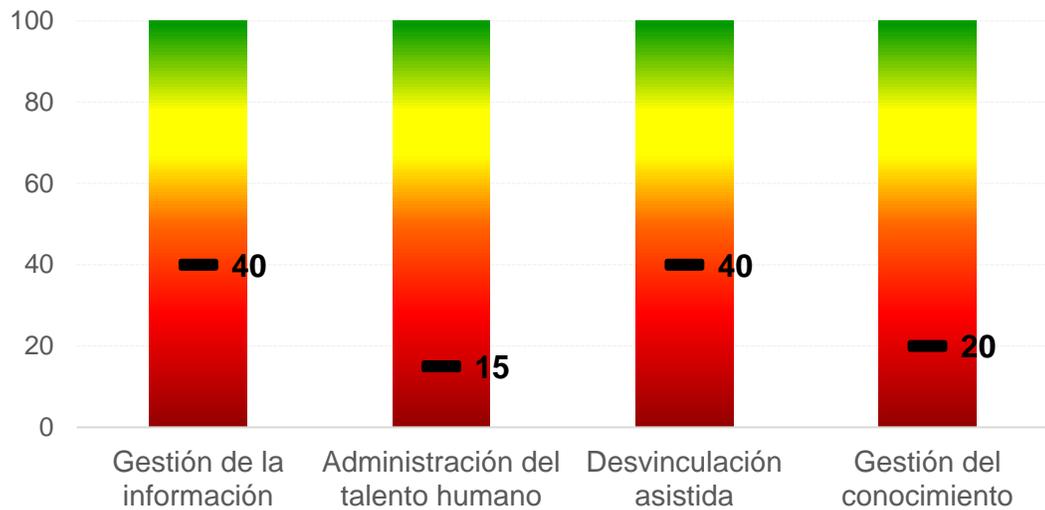
Gráfica 4. Categorías del Componente 2: Ingreso



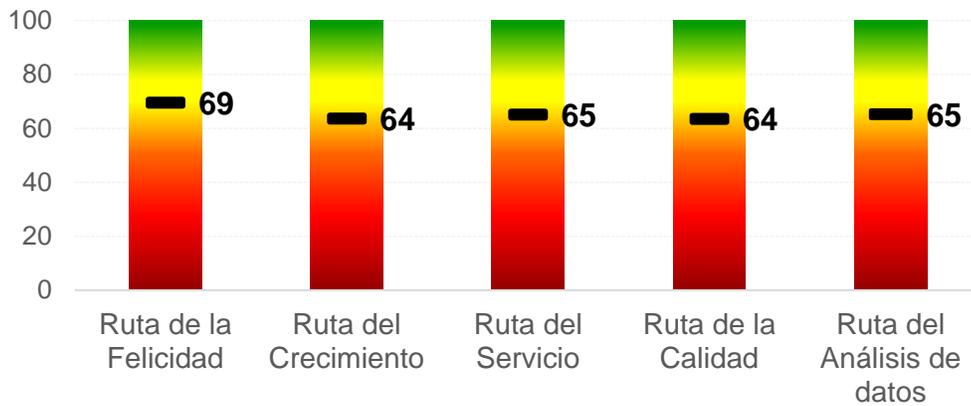
Gráfica 5. Categorías del Componente 3: Desarrollo



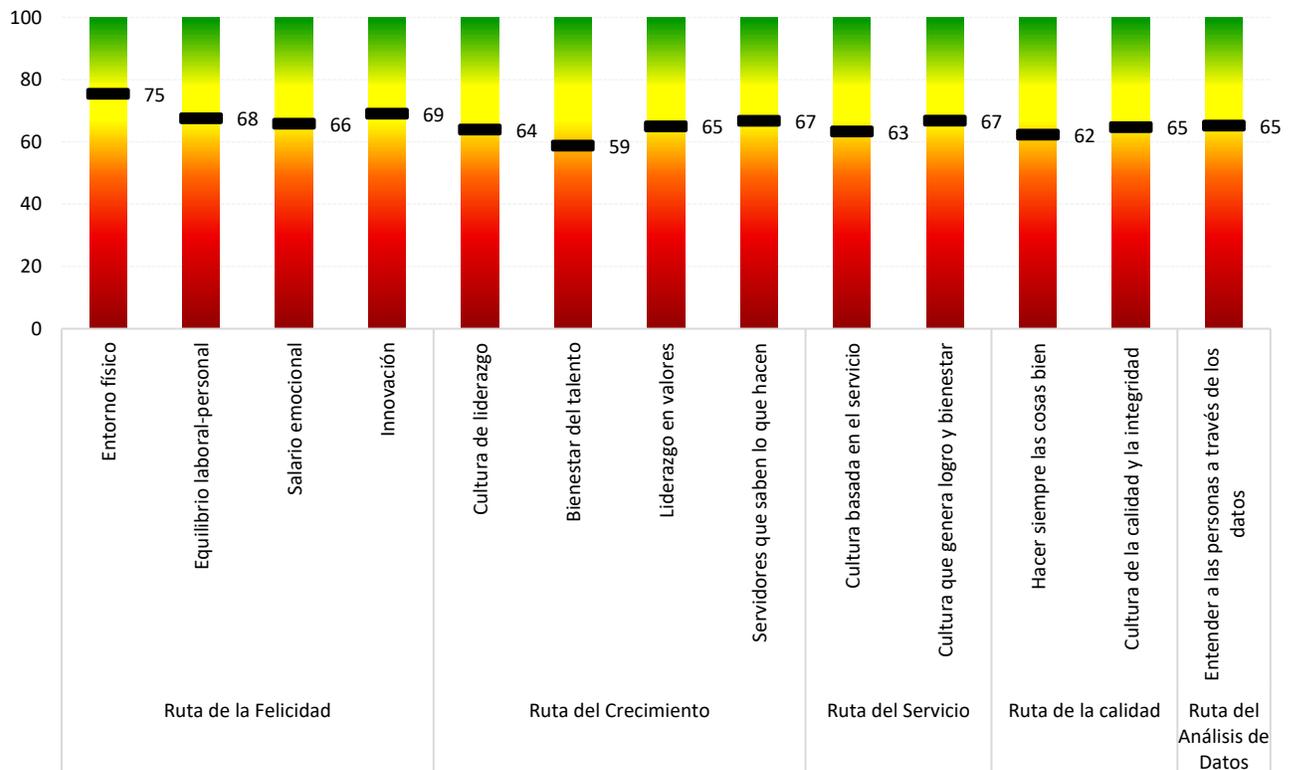
Gráfica 6. Categorías del Componente 4: Retiro



Gráfica 7. Calificación por Rutas de Creación de Valor



Gráfica 8. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor



4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Vincular desde la planeación, al talento humano del Instituto Distrital de Deporte y Recreación- IDER, de manera que pueda ser posible el ejercicio del rol estratégico que corresponde atribuirle, así como aplicarlo en el desempeño de la organización.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- ❖ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- ❖ Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- ❖ Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

- ❖ Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos del IDER.
- ❖ Surtir el procedimiento del concurso en Función Pública de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.



5. ALCANCES

El Plan Estratégico de Talento Humano del IDER, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población del Instituto: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.



6. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano del IDER son los siguientes:

- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Vacantes
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Institucional de Capacitación-PIC



7. DIAGNÓSTICO

Para efectos de atender a éste ítem, se tendrán en cuenta los resultados de la Medición del Desempeño Institucional, realizado a la entidad, a través del FURAG 2021, para la Dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano del Instituto Distrital de Recreación y Deportes – IDER, y cuyos resultados se precisan a continuación:

7.1. RESULTADOS DE LA MDI EN LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

Gráfica 9. Índice de Desempeño Institucional del IDER de la vigencia 2023



Nota 1 : El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

Fuente: DAFP, resultados de MDI vigencia 2023

7.2. INDICE DE LA DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO.

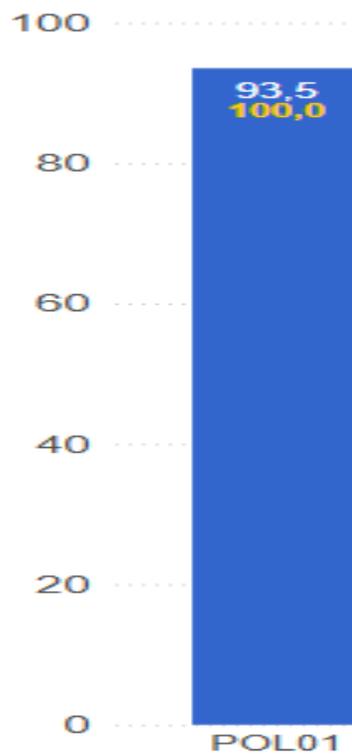
Gráfica 10. Índice de Desempeño Institucional de la Dimensión de Talento Humano



Fuente: DAFP, resultados de MDI vigencia 2023

7.3. INDICE DE LA POLITICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.

Gráfica 11, Resultado del Índice de la Política de Gestión de Desempeño de Gestión Estratégica del Talento Humano



Fuente: DAFP, resultados de MDI vigencia 2023

7.4. RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Gráfica 12. Resultados del autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano por rutas de valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	69	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	75
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	68
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	66
		- Ruta para generar innovación con pasión	69
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	64	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	64
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	59
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	65
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	67
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	65	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	63
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	67
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	64	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	62
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	65
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	65	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	65

Fuente: Resultados del autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano 2024

Gráfica 13. 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	<p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>RUTA DE LA CALIDAD</p> <p>La cultura de hacer las cosas bien</p>	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	<p>Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos</p> <p>IR →</p>	<p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"</p> <p>Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad</p>	<p>Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.</p>	<p>Incluir en el Diagnóstico del Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano, el propósito, las funciones y el tipo de entidad, su entorno institucional; articulandola a las acciones a implementar en los distintos planes del área.</p>	18/11/2024 al 24/01/2025	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores		<p>Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH</p>	<p>Elaborar un normograma del proceso Talento Humano y mantenerlo actualizado</p>	18/11/2024 al 27/12/2024	
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		<p>Recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matriz GETH - Rutas de creación de Valor - Necesidades de capacitación - Necesidades de bienestar - Análisis de la caracterización del talento humano - Resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión. - Medición de clima organizacional - Detección de riesgo psicosocial - Encuesta de ambiente y desempeño institucional (EDI - DANE) - Acuerdos sindicales - Riesgos del proceso de Talento Humano - Otros diagnósticos 	<p>Incorporar en el diagnóstico del Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano y demás planes del área, los aspectos contemplados en la variable a la que se le formulan las acciones de mejora.</p>	18/11/2024 al 24/01/2025	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"					

Pasos		5	6	7	8
	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje				
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (luvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP				
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.				
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				
		<p>Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple todos los componentes señalados en las variables de la ruta de filtro No 14</p>	<p>Incorporar en el Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano, todos los componentes señalados a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso •Plan Institucional de Capacitación •Plan de bienestar e incentivos •Plan de seguridad y salud en el trabajo •Monitoreo y seguimiento del SIGEP •Evaluación de desempeño •Inducción y reintegración (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018) •Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional (Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de 2018) 	<p>18/11/2024 al 24/01/2025</p>	
		<p>Proveer las vacantes de empleos que se presenten en la entidad oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes</p>	<p>Ejecutar el Plan Anual de Vacantes, conforme a lo contemplado en él, garantizando el cubrimiento oportuno de las vacantes existentes o que se generen en la entidad</p>	<p>18/11/2024 al 27/12/2024</p>	

Fuente: Resultados del autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano 2024

8. PLAN DE ACCIÓN 2025

Ver Anexo No 01

VALIDACIÓN DEL DOCUMENTO

Este documento fue revisado y aprobado en el Comité Institucional de Gestión y desempeño, conforme al Acta No. 001 de fecha 29 de enero de 2025. Los cambios o actualizaciones que se realicen en este documento, ameritan ser aprobados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

ELABORADO	REVISADO Y VALIDADO	APROBADO
Nombre: Adalid Alberto Ventura Díaz Cargo: Asesor Externo Fecha: 29/01/2025	Nombre: Olga Lucia Nieves Oyola Cargo: Profesional Especializado Fecha: 29/01/2025	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: 29/01/2025

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	VERSIÓN
29/01/2025		1.0

