CERTIFICACIÓN SUPERVISIÓN PROVEEDORES DE BIENES Y/O SERVICIOS

EL SUSCRITO

EL DIRECTOR DEL INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL IDRY, EN CALIDAD DE SUPERVISOR

C E R T I F I C A:

Que, ANDRES SIERRA AMAZO, identificado con Cedula de Ciudadanía No. 86.040.512 de Villavicencio, cumplió con las actividades del contrato de prestación de servicios Profesionales No. IDRY-CD-0232-2023.

"OBJETO": PRESTAR APOYO JURÍDICO PROFESIONAL A LA SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA CON FUNCIONES DE TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO, PARA REALIZAR EL ESTUDIO TÉCNICO DE LA REORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL IDRY Y LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS TENDIENTES A SU IMPLEMENTACIÓN, DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA ORIENTADO AL LOGRO DE UN ANÁLISIS JURÍDICO QUE CONLLEVE LA MODERNIZACIÓN DE LA ENTIDAD EN SU PLANTA DE PERSONAL..

Presenta informe mensual de actividades No. 03 (final), prestando el servicio de conformidad con el objeto y las actividades pactadas en el contrato, para el periodo comprendido del 24 de Noviembre al 23 de Diciembre de 2023, con revisión de los aportes al sistema de seguridad social integral de acuerdo a la normatividad vigente, para lo cual el contratista anexa las correspondientes planillas pagadas Nos. 7901657569 del mes de noviembre y 7905222583 del mes de Diciembre de 2023.

La presente certificación se expide a los veintiséis (26) días del mes de Diciembre de 2023, para efectos del respectivo pago final del mencionado contrato y previa aprobación realizada por parte de la supervisión de este contrato.

MIGUEL BARON PIRABAN
Supervisor

ANDRES SIERRA AMAZO
NIT 86.040.512-3
CALLE 15 CRA 15 59 P 6
Tel: (038) 3132939367
Yopal - Colombia
contabilidad.sierraamazo@gmail.com

Factura electrónica de venta
No. ASA 1040

Señores	INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL - IDRY		
NIT	800.117.801-9	**Teléfono**	(608) 3212471874 - Ext. 000
Dirección	Calle 24 No. 40 - 14	**Ciudad**	Yopal - Colombia

Fecha y hora Factura	
Generación	26/12/2023, 09:00
Expedición	26/12/2023, 09:00
Vencimiento	30/12/2023

Ítem	Descripción	Cantidad	Vr. Total
1	TERCER PAGO - Según contrato de prestación de servicios No. CD-0232-2023- OBJETO: PRESTAR APOYO JURÍDICO PROFESIONAL A LA SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA CON FUNCIONES DE TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO, PARA REALIZAR EL ESTUDIO TÉCNICO DE LA REORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL IDRY Y LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS TENDIENTES A SU IMPLEMENTACIÓN, DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA ORIENTADO AL LOGRO DE UN ANÁLISIS JURÍDICO QUE CONLLEVE LA MODERNIZACIÓN DE LA ENTIDAD EN SU PLANTA DE PERSONAL, durante el periodo del 25 de noviembre de 2023 al 23 de diciembre de 2023.	1.00	7,999,980.00

Total items: 1

Total Bruto	6,722,672.27
IVA 19%	1,277,307.73
Total a Pagar	7,999,980.00

Valor en Letras:
Siete millones novecientos noventa y nueve mil novecientos ochenta pesos m/cte

Condiciones de Pago:
Pago a crédito - Cuota No. 001 vence el 2023-12-30 por $ 7,999,980.00

Observaciones:
FAVOR CONSIGNAR A LA CUENTA DE AHORROS No. 354098030 DEL BANCO BBVA,
A NOMBRE DE ANDRÉS SIERRA AMAZO.

Fabricante Software y Proveedor tecnológico: Siigo SAS - Nit 830.048.145-8. Nombre Software: Siigo Nube. Firma electrónica ver en el XML

A esta factura de venta aplican las normas relativas a la letra de cambio (artículo 5 Ley 1231 de 2008). Con esta el Comprador declara haber recibido real y materialmente las mercancías o prestación de servicios descritos en este título - Valor. **Número Autorización 18764060692559 aprobado en 20231127 prefijo ASA desde el número 1001 al 2000**
Vigencia: 6 Meses
Responsable de IVA - Actividad Económica 6910 Actividades jurídicas Tarifa 10
CUFE: e7c0017710550490ac01b3d8993c1f6173d704f5a5f1b6f4f7d3e1e684d29a6f2861f2413f54131cd7d447daeca4434d

INFORME DE ACTIVIDADES

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS IDRY-CD-0232-2023		
INFORME MENSUAL (FINAL) DE ACTIVIDADES No. 03		
PERÍODO DE PAGO:	DEL 24 DE NOVIEMBRE AL 23 DE DICIEMBRE DE 2023	
CDP No.	920.26.00000326	*14/09/2023*
R.P. No.	920.26.00000367	*22/09/2023*
CONTRATISTA	ANDRES SIERRA AMAZO	
INTERVENTOR Y/ SUPERVISOR (E)	MIGUEL BARON PIRABAN	
INFORMACIÓN BÁSICA		
NÚMERO DE CONTRATO	IDRY-CD-0232-2023	
NOMBRE DEL CONTRATISTA	ANDRES SIERRA AMAZO	
NIT O C.C	86.040.512	3
DIRECCIÓN	Calle 15 No. 15-15-59 6 piso /Teléfono 3132939367	
CLASE Y NÚMERO DE CUENTA	Ahorros; BBVA; Numero : 0354098030	
FECHA DE SUSCRIPCIÓN	viernes, 22 de septiembre de 2023	
FECHA DE INICIACIÓN	lunes, 25 de septiembre de 2023	
FECHA DE TERMINACIÓN	sábado, 23 de diciembre de 2023	
PLAZO	90 DIAS	
OBJETO DEL CONTRATO	PRESTAR APOYO JURÍDICO PROFESIONAL A LA SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA CON FUNCIONES DE TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO, PARA REALIZAR EL ESTUDIO TÉCNICO DE LA REORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL IDRY Y LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS TENDIENTES A SU IMPLEMENTACIÓN, DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA ORIENTADO AL LOGRO DE UN ANÁLISIS JURÍDICO QUE CONLLEVE LA MODERNIZACIÓN DE LA ENTIDAD EN SU PLANTA DE PERSONAL.	
VALOR DEL CONTRATO	$	**23.999.940,00**
ADICIONES EN TIEMPO Y VALOR		**N/A**
VALOR TOTAL	$	**23.999.940,00**
AVANCE DEL CONTRATO	Financiero %	**100,00%**
	Tiempo de ejecución	**90 días**
ESTADO FINANCIERO	Valor inicial Del Contrato	$ **23.999.940,00**
	Adiciones	0
	Vr. Total del contrato	$ 23.999.940,00
	1er. Pago	$ 7.999.980,00
	2do. Pago	$ 7.999.980,00
	3er. Pago	$ 7.999.980,00
	Inversión básica realizada	$ **23.999.940,00**
	Inversión sin ejecutar	$ -
VALOR DEL PAGO SOLICITADO	Vr. Antes de IVA	$ **6.722.672,27**
	IVA	$ **1.277.307,73**
	Legalización anticipo	N/A
	Vr. a pagar	$ **7.999.980,00**

INFORME DE ACTIVIDADES

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS IDRY-CD-0232-2023			
PAGO APORTE DE SEGURIDAD SOCIAL: PLANILLA No:			7901657569
	SALUD	PENSION	ARL
NOMBRE EMPRESA	NUEVA EPS	COLPENSIONES	POSITIVA
I.B.C.	$ 2.796.639,00	$ 2.796.639,00	$ 2.796.639,00
VALOR PAGADO	$ 349.600,00	$ 447.500,00	$ 14.600,00
PERIODO DE PAGO	noviembre	noviembre	noviembre
FECHA DE PAGO	21/11/2023	21/11/2023	21/11/2023
PAGO APORTE DE SEGURIDAD SOCIAL: PLANILLA No:			7905222583
I.B.C.	$ 2.796.639,00	$ 2.796.639,00	$ 2.796.639,00
VALOR PAGADO	$ 349.600,00	$ 447.500,00	$ 14.600,00
PERIODO DE PAGO	diciembre	diciembre	diciembre
FECHA DE PAGO	16/12/2023	16/12/2023	16/12/2023
Anexo: Recibo de Pago correspondiente a Salud, Pensión y Riesgos Laborales			

AVANCE DEL CONTRATO POR ACTIVIDAD	INDICAR EL MEDIO DE VERIFICACIÓN Y SU UBICACIÓN FISICA Y/O VIRTUAL
ACTIVIDAD 1: Prestar apoyo profesional en la fase de verificación de la planta de personal de la entidad, a través del levantamiento de cargas de trabajo, siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de Función Pública..	ESTUDIO TÉCNICO PARA LA FORMALIZACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y CREACIÓN DE CARGOS
Avance de la actividad 1: Se realiza la verificación de personal, levantamiento de cargsa de trabajo y procesamiento de la información, de acuerdo al lineamiento del DAFP, con el fin de determinar las necesidades de creación de cargos de la planta de personal.	
ACTIVIDAD 2: Presentar informe de resultados del levantamiento de cargas laborales realizadas.	ESTUDIO TÉCNICO PARA LA FORMALIZACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y CREACIÓN DE CARGOS
Avance de la actividad 2: El informe de resultados del levantamiento de cargas se incorpora en el estudio técnico, en el capítulo de arquitectura institucional.	
ACTIVIDAD 3: Realizar análisis de la plata de personal y establecer planta propuesta de acuerdo con el resultado de cargas laborales.	ESTUDIO TÉCNICO PARA LA FORMALIZACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y CREACIÓN DE CARGOS
Avance de la actividad 3: La propuesta de planta de personal se incorpora en el estudio técnico, en el capítulo de arquitectura institucional.	
ACTIVIDAD 4: Coadyuvar con el análisis de la estructura organizacional y generar las conclusiones y recomendaciones.	ESTUDIO TÉCNICO PARA LA FORMALIZACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y CREACIÓN DE CARGOS
Avance de la actividad 4: La propuesta de estructura organización se incorpora en el estudio técnico, en el capítulo de arquitectura institucional, así mismo se emiten conclusiones en el acapite final del estudio técnico.	
ACTIVIDAD 5: Elaborar el estudio técnico que incoarpore las necesidades de modificación de la planta de personal de la entidad que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos: a) Análisis de los procesos técnicos-misionales y de apoyo. b). Evaluación de la prestación de los servicios. c). Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los emplados. d). Análisis del costyo financiero de conformidad con el presupuesto que para los fines, de posible ampliación de la planta de personal, detemine y/o proporcione la entidad.	ESTUDIO TÉCNICO PARA LA FORMALIZACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y CREACIÓN DE CARGOS y ACTA No. 004 del 13 DE DICIEMBRE DE 2023 DE LA JUNTA DIRECTIVA
Avance de la actividad 5: El estudio técnico se entrega y sustenta ante junta directiva.	

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS IDRY-CD-0232-2023	
ACTIVIDAD 6: Elaborar los actos administrativos que se requieran para la adopción e implementación del estudio de cargas de trabajo.	PROYECTO DE ACUERDO QUE MODIFICA LOS ESTATUTOS DE LA ENTIDAD
Avance de la actividad 6: Se proyecta acuerdo No. 008 de 2023, por medio del cual se modifican los estatutos de la entidad.	
Avance de la actividad 6: Se proyecta Acuerdo No. 10 de 2023, por medo del cual se modifica la planta de personal de la entidad.	PROYECTO DE ACUERDO QUE MODIFICA LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ENTIDAD
Avance de la actividad 6: Se proyecta resolución de modificación al manual de funciones	PROYECTO DE RESOLUCIÓN PARA LA MODIFICACIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES
Avance de la actividad 6: Se proyecta modelo de acto administrativo de nombramiento en provisionalidad	PROYECTO DE RESOLUCIÓN PARA EL NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD
ACTIVIDAD 7: Asistir presencial o virtualmente, a las reuniones de socialización de avances y resultados, cuando sea requerido.	LISTADO DE ASISTENCIA DE MICROSOFT TEAMS Y CAPTURA DE PANTALLA DE LA APLICACIÓN y ACTA No. 004 DE 2023 DE JUNTA DIRECTIVA
Avance de la actividad 7: Se asiste a reunión virtual el 27 de noviembre de 2023, a través de Microsoft Teams	
Avance de la actividad 7: Se asiste a reunión presenciallos días 5 y 6 de diciembre de 2023	
Avance de la actividad 7: Se asiste a sesión de junta directiva del 13 de diciembre de 2023.	
ACTIVIDAD 8: Dar respuesta a los requerimientos que realicen las autoridades administrativas respecto de los alcances de los procesos de modernización institucional.	OFICIOS A ASOMÉRITOS, DAFP y ALCALDÍA DE YOPAL
Avance de la actividad 8: Durante el mes a reportar no se realizó ningún requerimiento por parte de ninguna autoridad, sin embargo, se remitieron oficios a ASOMÉRITOS, DAFP y ALCALDÍA DE YOPAL, según formatos anexos.	
ACTIVIDAD 9: Las demás que sean necesarias para la ejecución del objeto contractual.	OFICIO DE SOCIALIZACIÓN A ASOMÉRITOS SUBDIRECTIVA YOPAL Y MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO
Avance de la actividad 9: Se proyecta escrito de socialización del estudio técnico a ASOMERITOS SUBDIRECTIVA YOPAL	
Avance de la actividad 9: Se proyecta el modelo de contrato de trabajo para trabajadores oficiales	

INFORME DE ACTIVIDADES

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS IDRY-CD-0232-2023	
Manifiesto que he cumplido con las obligaciones derivadas del contrato y que las actividades mencionadas en el presente informe corresponden a las labores efectivamente desarrolladas en el periodo indicado, declarando que seré responsable por las afirmaciones contenidas en el presente documento, que sirve como soporte para certificar el cumplimiento del objeto del contrato	
CONTRATISTA:	Firma **ANDRES SIERRA AMAZO**
Vo Bo. APOYO A LA SUPERVISIÓN	Firma: **N/A**
SOLICITUD DE PAGO	Certifico que las actividades se están ejecutando conforme a lo establecido en el contrato, que el contratista cumplió con los pagos de seguridad social en salud y pensión conforme a las normas vigentes, documentos que revise y por lo tanto autorizo el pago.
Vo Bo. APOYO A LA SUPERVISIÓN	**N/A**
FIRMA DEL INTERVENTOR Y/O SUPERVISOR:	Firma: **MIGUEL BARON PIRABAN**
FECHA DE PRESENTACIÓN	**26 de Diciembre de 2023**

INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL



ESTUDIO TÉCNICO PARA LA FORMALIZACIÓN DE EMPLEO Y CREACIÓN DE EMPLEOS EN LA PLANTA DE PERSONAL

EQUIPO EJECUTOR:

MIGUÉL BARÓN PIRABÁN
Director General

NANCY STELLA CORTÉS NIEVES
Subdirectora Administrativa y Financiera

GELMAR GIRALDO GUÁNARO
Subdirector técnico

ANDRÉS SIERRA AMAZO
Profesional de apoyo – CPS IDRY-CD-0232-2023

NOVIEMBRE

ALTA DIRECCIÓN

MIGUÉL BARÓN PIRABÁN
Director General

NANCY STELLA CORTÉS NIEVES
Subdirectora Administrativa y Financiera

GELMAR GIRALDO GUÁNARO
Subdirector técnico

MARCO ANTONIO CARVAJAL
Jefe de oficina asesora jurídica

GELVER MARTÍNEZ
Jefe de oficina de control interno de gestión

JUNTA DIRECTIVA

LUIS EDUARDO CASTRO
Alcalde

SILVESTRE PINTO CRISTANCHO
Representante del sector discapacidad

JAVIER FORERO RUBIO
Representante del sector educación

IVÁN MALPICA
Representante de clubes deportivos

WILLIAM ACEVEDO
Representante del sector veredal

MIGUEL OSORIO
Delegado del INDERCAS.

PRESENTACIÓN

A través de este estudio técnico pretende presentarse a la Junta Directiva del Instituto, un estudio técnico, que les permita, dentro del marco de su autonomía administrativa, tomar decisiones soportadas jurídica, técnica, administrativa y financieramente, para la formalización de empleos públicos y la creación de una planta de personal acorde con las necesidades de personal; de tal forma que la entidad pueda contar con una estructura organizacional acorde a sus necesidades y así pueda dar cumplimiento a las funciones inherentes al quehacer administrativo y operativo de la entidad, en el desarrollo de sus procesos misionales, estratégicos y de apoyo.

La construcción de este documento se realizó acorde con los lineamientos emanados del Departamento Administrativo de la Función Pública para la formulación de estudios de rediseño institucional y formalización del empleo público y en su ejecución, se tuvo el apoyo conjunto de los servidores públicos y contratistas del Instituto, a fin de analizar las necesidades del servicio, cadenas de valor, análisis de procesos, cargas de trabajo, entre otras variables que a lo largo del documento se desarrollan, así como la propuesta de arquitectura institucional, de manera tal que este estudio brinde una respuesta oportuna y coherente a las mismas necesidades de la entidad y posibilite la toma de decisiones por parte del máximo órgano de administración.

El documento se desarrolla a partir de seis capítulos de la forma en que se describen a continuación:

CAPÍTULO I. ALISTAMIENTO Y ANÁLISIS SITUACIONAL. En este primer capítulo se efectúa la identificación del problema, el alcance y viabilidad preliminar que se contempla para efectos de la estructuración y desarrollo del estudio de formalización de empleo, la conformación del equipo técnico multidisciplinario y las estrategias de socialización del estudio y de gestión del cambio.

CAPÍTULO II. MARCO LEGAL. Se realiza un recuento del marco normativo del empleo público, del régimen aplicable para los establecimientos públicos, las inhabilidades e incompatibilidades para el ejercicio de empleos públicos, así como el recuento normativo de las disposiciones aplicables para efectos de la construcción de los estudios de formalización laboral y de creación de plantas de personal, igualmente la normativa aplicable a la naturaleza jurídica de la entidad.

CAPÍTULO III. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL. Dentro de este capítulo se analiza el contexto externo del sector y se realiza nuevamente, un recuento normativo de las disposiciones aplicables al sector, desde el nivel nacional, hasta el nivel interno y se realiza el análisis del contexto interno, desde su rol institucional, misión, visión, funciones, política de calidad, mapa de procesos, cadena de valores por procesos y resultados y las capacidades organizacionales, directivas, tecnológicas, competitivas, de talento humano y contratistas de la entidad.

Es en esta fase del estudio en que se realiza el procedimiento de levantamiento de cargas de trabajo y el análisis de sus resultados, de acuerdo con los parámetros o lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

CAPÍTULO IV. FASE DE DISEÑO. Corresponde al capítulo de diseño de la arquitectura institucional, en el cual se realiza la validación del acuerdo inicial, se presentan las motivaciones

de la modificación de los estatutos de la entidad, la estructura organizacional propuesta y la justificación de creación de cada uno de los cargos que se proyectan crear en la vigencia 2023.

Así mismo se realiza la caracterización de los empleos públicos a crear y las condiciones de vinculación para los trabajadores oficiales de la entidad.

CAPÍTULO V. ANÁLISIS PRESUPUESTAL Y FINANCIERO. En este capítulo se realiza el análisis comparativo de las ejecuciones presupuestales, se revisan los costos de nómina que implicaría la creación del gasto y se analiza la disponibilidad presupuestal para adoptar el resultado del presente estudio técnico.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES. Corresponde al capítulo final en el que se sintetizan las decisiones del capítulo de arquitectura institucional, de acuerdo con el análisis técnico, jurídico, presupuestal y financiero de la entidad.

TABLA DE CONTENIDO

LISTADO DE ANEXOS 13
CAPÍTULO I. ALISTAMIENTO Y ANÁLISIS SITUACIONAL 14
1.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA 14
1.2. ALCANCE Y VIABILIDAD PRELIMINAR DEL DISEÑO 16
1.3. CONFORMACIÓN DEL EQUIPO TÉCNICO 16
1.4. ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE CAMBIO 17
CAPÍTULO II. MARCO LEGAL 18
2.1. NATURALEZA DEL EMPLEO PÚBLICO 18
2. 2. RÉGIMEN LABORAL PARA LOS ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS 21
2.3. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES 22
2.4. REQUISITOS Y COMPETENCIAS DE LOS EMPLEOS Y REFORMAS A LAS PLANTAS DE PERSONAL 24
2.5. NATURALEZA JURÍDICA DE LA ENTIDAD 26
CAPÍTULO III. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL 26
3.1. ANÁLISIS DEL CONTEXTO EXTERNO 26
3.1.1. ANÁLISIS SECTORIAL 26
3.1.2. ANÁLISIS DEL ENTORNO ECONÓMICO 32
3.1.3. ANÁLISIS JURÍDICO LEGAL 41
3.1.4. DESCRIPCIÓN DE CASOS DE ÉXITO. 48
3.1.5. OBSERVACIÓN DE FUENTES EXTERNAS. 49
3.2. ANÁLISIS DEL CONTEXTO INTERNO 50
3.2.1. ROL INSTITUCIONAL 50
3.2.2. CADENA DE VALOR: PROCESOS – METODOLOGÍA DE OPCIONES PRIOTIRARIAS 55
3.2.3. CADENA DE VALOR: RESULTADOS 56
3.2.4. ANÁLISIS DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL 58
POBLACIÓN BENEFICIADA VIGENCIA 2021 69
POBLACIÓN BENEFICIADA VIGENCIA 2023 73
3.2.5. ANÁLISIS DE CARGAS DE TRABAJO 84
CAPÍTULO IV. FASE DE DISEÑO 109

4.1. VALIDACIÓN DEL ACUERDO INICIAL DEL DISEÑO 109
4.2. ARQUITECTURA INSTITUCIONAL 109
4.2.1. MODIFICACIÓN DE LOS ESTATUTOS DE LA ENTIDAD 109
4.3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PROPUESTA 111
4.4. CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS Y CARGOS DE TRABAJADORES OFICIALES PROPUESTA DE PLANTA DE PERSONAL 112
4.4.1. JUSTIFICACIÓN TÉCNICA DE LA CREACIÓN DE CARGOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES 113
4.4.2. MANUALES DE FUNCIONES PROPUESTOS 114
Profesional universitario, código 219, grado 01, subdirección administrativa y financiera 114
Profesional universitario, código 219, grado 01, subdirección administrativa y financiera 116
Profesional universitario, código 219, grado 01, subdirección de desarrollo deportivo 118
Guía de cargos para trabajadores oficiales 120
CAPÍTULO V. ANÁLISIS PRESUPUESTAL Y FINANCIERO 121
5.1. EJECUCIONES PRESPUESTALES 121
5.2. ANÁLISIS DE LAS ESCALAS SALARIALES APLICABLES A LOS EMPLEOS PROPUESTOS 124
5.2.1. ESCALA ACTUAL DE REMUNERACIÓN 124
5.2.2. ESCALA DE REMUNERACIÓN PROPUESTA 124
5.2.2.1. Escala de remuneración para empleados públicos 124
5.2.2.1.1. Escala de remuneración para empleados para el año 2023 125
5.2.2.1.2. Escala de remuneración para empleados públicos para el año 2024 125
5.2.2.2. Escala de remuneración para trabajadores oficiales 125
5.3.3. PROYECCIÓN DE COSTOS SALARIALES, PRESTACIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL 125
5.4. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL 128
VI. CONCLUSIONES 128
EQUIPO TÉCNICO 129

TABLA DE TABLAS

Tabla 1: Planta global de empleos 14
Tabla 2 Proyectos estratégicos de impacto regional – deporte PPI 2023-2026 32
Tabla 3 Histórico IPC 2018-2022 35
Tabla 4 Tasa de desempleo 2018 a 2022 – Comparativo Colombia y Yopal 38
Tabla 5 Tasa de interés en Colombia 2018-2022 39
Tabla 6 Tasa de informalidad en Colombia 2018-2022 40
Tabla 7 Normograma 42
Tabla 8 Matriz de avances y acciones de mejora - rol institucional 50
Tabla 9 Clasificación mapa de procesos IDRY 2023 54
Tabla 10 Cadena de valor: procesos. Metodología de opciones prioritarias 55
Tabla 11 Procesos a cargo de la subdirección administrativa y financiera y la subdirección técnica 59
Tabla 12 Inventario - capacidad tecnológica 66
Tabla 13 Población beneficiada área técnica - vigencia 2020 68
Tabla 14 Población beneficiada área técnica - vigencia 2021 70
Tabla 15 Población beneficiada área técnica - vigencia 2022 72
Tabla 16 Población beneficiada área técnica - vigencia 2023 74
Tabla 17 Comparativo beneficiarios 2020-2023 75
Tabla 18 Inventario instalaciones deportivas, parques recreacionales, terrenos y muebles y enseres 76
Tabla 19 Clasificación de empleos 78
Tabla 20 Talento humano 79
Tabla 21 Contratistas 81
Tabla 22 Contenido del formulario 1 de medición de cargas de trabajo 85
Tabla 23 Contenido del formulario 2. Acumulado por dependencias y por nivel. 88
Tabla 24 Cargas de trabajo subdirección administrativa y financiera 90
Tabla 25 Cargas de trabajo subdirección técnica 95
Tabla 26 Propuesta de empleos públicos a crear para la vigencia 2023 112
Tabla 27 Propuesta de cargos de trabajadores oficiales a crear para la vigencia 2023 112

Tabla 28 Manual de funciones profesional universitario, código 219, grado 01, subdirección administrativa y financiera - presupuesto 114
Tabla 29 Manual de funciones profesional universitario, código 219, grado 01, subdirección administrativa y financiera - TH y SG - SST 116
Tabla 30 Manual de funciones profesional universitario, código 219, grado 01, subdirección de desarrollo deportivo 118
Tabla 31 Guía de cargos para trabajadores oficiales 120
Tabla 32 Escala salarial IDRY 2023 124
Tabla 33 Conclusiones - Propuesta de empleos públicos a crear para la vigencia 2023 128
Tabla 34 Conclusiones - Propuesta de cargos de trabajadores oficiales a crear para la vigencia 2023 128
Tabla 35 Conclusiones - sugerencias de creación de empleos públicos para vigencias futuras ..129
Tabla 36 Equipo técnico 129

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Presupuesto general de la Nación 2024 por sector y participación porcentual.....33
Ilustración 2 Comparativo presupuesto general de la nación 2023 - 2024 34
Ilustración 3 Programa de gobierno para Yopal 2024-2027 - proyectos dinamizadores del sector deportivo y posibles fuentes de financiamiento 35
Ilustración 4 Histórico IPC 2018-2022 36
Ilustración 5 Variación mensual, año corrido y anual IPC - octubre de 2023 36
Ilustración 6Variación por divisiones IPC - octubre de 2023.....37
Ilustración 7 Variación año corrido IPC por división de gastos a octubre de 2023 37
Ilustración 8Tasa de desempleo 2018 a 2022 – Comparativo Colombia y Yopal 38
Ilustración 9 Tasa de interés en Colombia 2018-2022 40
Ilustración 10Tasa de informalidad en Colombia 2018-2022 41
Ilustración 11 Mapa de procesos 53
Ilustración 12 Cadena de valor: resultados 56
Ilustración 13 Organigrama.....58
Ilustración 14 Ejecución presupuestal al 31 de diciembre de 2020. 61
Ilustración 15 Ejecución presupuestal al 31 de diciembre de 2021 62
Ilustración 16Ejecución presupuestal al 31 de diciembre de 2022 63
Ilustración 17Ejecución presupuestal al 31 de octubre de 2023. 64
Ilustración 18 Resumen ejecución presupuestal al 31 de diciembre DE 2020.....65
Ilustración 19 Resumen ejecución presupuestal al 31 de diciembre de 2021 65
Ilustración 20 Resumen ejecución presupuestal al 31 de diciembre de 2022 65
Ilustración 21 Resumen ejecución presupuestal al 31 de octubre de 2023. 65
Ilustración 22Población beneficiada área técnica - vigencia 2020 68
Ilustración 23 Población beneficiada área técnica - vigencia 2021 70
Ilustración 24Población beneficiada área técnica - vigencia 2022 73
Ilustración 25Población beneficiada área técnica - vigencia 2023 75
Ilustración 26Comparativo beneficiarios 2020-2023.....76
Ilustración 27 Formulario 1. Medición de cargas de trabajo por dependencia 88
Ilustración 28 Formulario 2. Consolidado de medición de cargas de trabajo por dependencia.....89
Ilustración 29 Formato de encuesta a contratistas.....108

Ilustración 30 Consolidado cargas de trabajo 108
Ilustración 31 Organigrama propuesto 112
Ilustración 32 Sugerencias de creación de empleos públicos para vigencias futuras 113
Ilustración 33 Resumen ejecuciones presupuestales 2020 a octubre 2023 122
Ilustración 34 Comportamiento recaudo y ejecución de recursos de vigencia 2020 a octubre de 2023 122
Ilustración 35 Porcentaje de recaudo vs porcentaje de ejecución de recursos por vigencia (2020 a octubre de 2023) 123
Ilustración 36 Incrementos porcentuales de la apropiación definitiva desde 2020 hasta octubre de 2023 124
Ilustración 37 Proyección de costos para nueva planta de empleados públicos y trabajadores oficiales - vigencia 2023 127
Ilustración 38 Proyección de costos para nueva planta de empleados públicos y trabajadores oficiales - vigencia 2024 127

LISTADO DE ANEXOS

Anexo 1. Resolución No. 183 de 2023, para la conformación del equipo multidisciplinario. (Formato PDF)

Anexo 2. Resolución No. 89 de 2023. (Formato PDF)

Anexo 3. Encuestas realizadas a servidores públicos de la entidad. (Físico y PDF)

Anexo 4. Encuestas realizadas a contratistas de la entidad. (Físico y PDF)

Anexo 5. Resultado de levantamiento de cargas laborales según lineamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública. (Formato Excel)

Anexo 6. Tabla de ejecuciones presupuestales. (Formato Excel)

Anexo 7. Tabla de inventario del IDRY. (Formato Excel)

Anexo 8. Tabla de beneficiarios subdirección técnica. (Formato Excel)

Anexo 9. Oficio de solicitud de reunión para socialización del estudio técnico al DAFP. (Formato PDF)

Anexo 10. Oficio de requerimiento de socialización del estudio técnico a la organización sindical ASOMÉRITOS SUBDIRECTIVA YOPAL. (Formato PDF)

Anexo 11. Tabla de proyección de costos de nómina (Formato Excel)

Anexo 12. Certificación de disponibilidad presupuestal (Formato PDF)

Anexo 13. Acta de socialización con la organización sindical ASOMÉRITOS SUBDIRECTIVA YOPAL. (Formato PDF)

CAPÍTULO I. ALISTAMIENTO Y ANÁLISIS SITUACIONAL

1.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal, fue creado mediante el Acuerdo No. 049 del 25 de septiembre de 1996, como un establecimiento público del orden municipal, con el objeto de "*generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en los procesos de iniciación, formación, fomento y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, la educación física y la educación extraescolar, como contribución del desarrollo integral del individuo, para el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del municipio de Yopal*".

Posteriormente, mediante el Acuerdo No. 07 del 30 de diciembre de 2005, se adoptan los estatutos de la entidad, definiendo en su artículo 21 que, la vinculación de las personas que presten sus servicios a la entidad se realizará conforme a las normas que rigen el empleo público.

En cuanto a su estructura organizacional, desde el momento mismo de la creación de la entidad se contempló que la Dirección del Instituto estaría en cabeza del Director General; posteriormente se crearon las subdirecciones administrativa y financiera y técnica y mediante el Acuerdo No. 002 del 2013 se previó la creación de las Oficinas Asesora Jurídica y de Control Interno de Gestión y la creación de los 2 empleos del nivel asesor, además de 4 empleos del nivel profesional.

A partir de la anterior estructura organizacional, el 15 de julio de 2014 se adoptó el Acuerdo No. 001 de 2014, a través del cual se crean una serie de cargos del nivel Directivo, asesor y profesional, para integrar la planta global de empleos de la entidad; la cual no ha sufrido ninguna modificación posterior, por lo que a la fecha se mantiene de la siguiente manera, de acuerdo con el Manual de funciones y competencias laborales definido en el Acuerdo 007 de 2019:

Tabla 1: Planta global de empleos

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	DEPENDENCIA
1	Director de entidad descentralizada	050	25	Directivo	Dirección
1	Jefe de oficina	006	03	Asesor	Oficina de control interno de Gestión
1	Jefe Oficina asesora jurídica	115	03	Asesor	Oficina asesora jurídica
1	Subdirector administrativo y financiero	068	23	Directivo	Subdirección administrativa y financiera
1	Subdirector técnico	068	23	Directivo	Subdirección técnica
1	Profesional universitario	219	03	Profesional	Subdirección administrativa y financiera
1	Profesional universitario	219	03	Profesional	Subdirección técnica

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	DEPENDENCIA
1	Profesional universitario	219	02	Profesional	Subdirección técnica
1	Profesional universitario	219	01	Profesional	Subdirección técnica
1	Técnico administrativo	367	08	Técnico	Subdirección administrativa y financiera
1	Auxiliar administrativo	407	06	Asistencial	Subdirección administrativa y financiera
1	Secretario	440	08	Asistencial	Subdirección administrativa y financiera

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta el escenario de vinculación de empleados públicos del Instituto, es necesario mencionar que para la operación de la entidad, se requiere vincular anualmente, de forma permanente, un gran número de contratistas de prestación de servicios y de apoyo a la gestión, que realicen las actividades misionales de la entidad, encaminadas a ejecutar las actividades de entrenamiento de los beneficiarios de los servicios en las distintas escuelas de formación deportiva, de recreación y para el mantenimiento de los escenarios deportivos de la entidad, en lo que respecta a la subdirección técnica y de apoyo administrativo en las oficinas administrativa y financiera y jurídica, las cuales despliegan su actuar a través del establecimiento de funciones a cargo del jefe y director de área y de contratistas.

Sin embargo, los procesos contractuales, sobre todo en lo que tiene que ver con el inicio de cada anualidad, resultan generando dificultades de tipo de administrativo que afectan los procesos de mantenimiento y sostenimiento de los escenarios deportivos a cargo de la entidad y el desarrollo normal de los procesos de formación deportiva y los programas de recreación del Instituto, además de la sobre carga de trabajo para los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, que entorpecen el desarrollo normal del quehacer institucional.

Lo anterior implica, que la capacidad de talento humano actual de la entidad, no responde de manera correcta y completa a las necesidades del servicio, ni a los retos institucionales que debe afrontar el Instituto en lo que tiene que ver con la respuesta a la ciudadanía de la oferta de servicios, mantenimiento de escenarios deportivos e incluso en cuanto a capacidad administrativa.

En igual sentido, considerando que la función pública, al tenor del artículo 2° de la Ley 909 de 2004, se realiza "*teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad*" y con el fin de dar cumplimiento a la ley y a las directivas presidenciales que se orientan a la estructuración de plantas de personal que generen la racionalización de gastos y la formalización del empleo público, es urgente la necesidad de crear nuevos empleos de las funciones inherentes al quehacer misional

de la entidad, por lo que apremia que la entidad realice el presente estudio para determinar la necesidad o no de la creación de uno de estos empleos en su planta de cargos.

1.2. ALCANCE Y VIABILIDAD PRELIMINAR DEL DISEÑO

De manera preliminar, del análisis del nivel directivo, se ha considerado la necesidad de restructurar la entidad, de manera que se evalúe la necesidad de modificar la estructura organizacional de la entidad y la creación de empleos públicos, que permitan el desarrollo de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo por parte de servidores públicos, respecto de quienes puedan asignarse funciones que permitan el cumplimiento de los fines de la función pública, con el fin de lograr contar con una planta de personal que sea operativa y responda a las necesidades de vinculación actual del Instituto.

También pretende validarse la posibilidad de efectuar una modificación de los estatutos con el fin de regular los cargos que podrán ser ocupados por trabajadores oficiales de acuerdo con el desarrollo de actividades de construcción, mantenimiento y sostenimiento de las obras públicas a cargo de la entidad.

1.3. CONFORMACIÓN DEL EQUIPO TÉCNICO

Para efectos del desarrollo del presente estudio técnico, la entidad conformó su equipo técnico, liderado por el Director de la entidad, **MIGUÉL BARÓN PIRABÁN** y del cual hicieron parte la subdirectora administrativa y financiera, **NANCY STELLA CORTÉS NIEVES**; el Subdirector técnico, **GELMAR GIRALDO GUÁNARO**; el Jefe de oficina asesora jurídica, **MARCO ANTONIO CARVAJAL** y el Jefe de oficina de control interno de gestión, **GELVER MARTÍNEZ**, mediante la Resolución No. 183 del 10 de noviembre de 2023, la cual fue publicada en el sitio web de la entidad, según constancia expedida por el profesional de apoyo Luis Remberto Cañizales Cruz.

Las funciones que se asignaron al equipo multidisciplinario, corresponden a las siguientes, al tenor del artículo segundo de la resolución en cita.

1. Apoyar y acompañar el proceso de formalización de empleo público y rediseño institucional del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal.

2. Realizar el seguimiento al plan de trabajo y cronograma de actividades del proceso.

3. Orientar el proceso de planeación para la elaboración del estudio de formalización de empleo público y rediseño institucional.

4. Presentar recomendaciones a la Dirección General.

5. Acudir a las mesas de trabajo que sean necesarias.

6. Revisar los documentos y actos administrativos que sean requeridos dentro del procedimiento que se adelanta.

7. Suministrar la información que sea necesaria para estructurar y consolidar el estudio de formalización de empleo público y rediseño institucional.

8. Coordinar las actividades necesarias para el proceso de levantamiento de cargas de trabajo.

9. Informar al líder del equipo, los avances, resultados y propuestas que desde cada una de sus dependencias considere pertinente para el proceso.

10. Guardar absoluta confidencialidad respecto del contenido de los documentos que se elaboren con destino a la formulación del estudio técnico de formalización de empleo público y rediseño institucional, los cuales ni podrán ser socializados, ni divulgados, hasta tanto sean aprobados por la Junta Directiva, para su implementación.

11. Las demás que se requieran para el cabal cumplimiento de todas las etapas del estudio de formalización de empleo público y rediseño institucional.

Así mismo, el equipo técnico contó con el acompañamiento permanente de **ANDRÉS SIERRA AMAZO**, abogado especialista en derecho administrativo laboral, vinculado a través del contrato de prestación de servicios CPS IDRY-CD-0232-2023

1.4. ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE CAMBIO

Bajo el entendido que, según la guía de fortalecimiento institucional, dictada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para la construcción de un documento técnico para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad, en su versión 1 del mes de noviembre de 2022, la estrategia de gestión del cambio consiste en el diseño de una estrategia que evite generar incertidumbres en los contratistas y haga partícipes de las propuestas de modernización y formalización laboral a los servidores públicos y teniendo en consideración lo dispuesto dentro del proceso de negociación colectiva que se llevó a cabo en el año 2021, con la organización sindical ASOMÉRITOS SUBDIRECTIVA YOPAL, según consta en acta No. 7 del 27 de octubre de 2022, se adoptará como estrategia de entendimiento de este estudio técnico, la siguiente:

Tal como se establece en el punto 3.2. del acta No. 7 suscrita con la organización sindical ya referenciada, se ofició a ASOMÉRITOS SUBDIRECTIVA YOPAL con el fin de que se designe a un representante, que se encargue de realizar las actividades de coordinación de la socialización de la propuesta de formalización de empleo público y modernización empresarial, según consta en la comunicación externa anexa al estudio técnico y se realizó la reunión de socialización de los resultados del estudio.

Para ello, dentro del proceso de elaboración del estudio técnico se llevará a cabo una mesa de socialización de la modificación de la planta de personal, una vez la entidad haya realizado el análisis de las cargas de trabajo y tenga establecida una posible propuesta de modernización, con el fin de escuchar las propuestas, inquietudes u observaciones de la organización sindical; sin perjuicio de la facultad de la administración de adoptar y expedir los actos administrativos que permitan la adopción de las medidas administrativas y de creación de cargos que se dispongan en este estudio.

Adicionalmente, para la construcción del documento técnico, se realizará el levantamiento de cargas de trabajo a los servidores públicos y se equipará la aplicación del formato a los contratistas, de manera tan que pueda hacérseles partícipes del proceso, dándoles a conocer de forma transparente la realización del estudio técnico, con miras a determinar las necesidades operativas de la entidad.

CAPÍTULO II. MARCO LEGAL

Dentro de este capítulo se realiza una exposición de la naturaleza del empleo público, las disposiciones aplicables a la creación de cargos de trabajadores oficiales para el caso de los establecimientos públicos, el régimen de inhabilidades e incompatibilidades y las disposiciones del ordenamiento que regulan, en términos generales, lo relativo a las modificaciones de planta de personal.

Este capítulo se complementa con el análisis jurídico que se incorpora en el capítulo III, a partir de la presentación del normograma del sector deporte y en términos generales, del sector público y las normas aplicables a la entidad.

2.1. NATURALEZA DEL EMPLEO PÚBLICO

El empleo público en Colombia, se encuentra determinado por una serie de disposiciones constitucionales y legales, entre ellas el artículo 122, que reza:

"ARTÍCULO 122. No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben.

Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas.

Dicha declaración sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público.

Sin perjuicio de las demás sanciones que establezca la ley, no podrán ser inscritos como candidatos a cargos de elección popular, ni elegidos, ni designados como servidores públicos, ni celebrar personalmente, o por interpuesta persona, contratos con el Estado, quienes hayan sido condenados, en cualquier tiempo, por la comisión de delitos que afecten el patrimonio del Estado o quienes hayan sido condenados por delitos relacionados con la pertenencia, promoción o financiación de grupos armados ilegales, delitos de lesa humanidad o por narcotráfico en Colombia o en el exterior.

Tampoco quien haya dado lugar, como servidores públicos, con su conducta dolosa o gravemente culposa, así calificada por sentencia ejecutoriada, a que el Estado sea condenado a una reparación patrimonial, salvo que asuma con cargo a su patrimonio el valor del daño.

Los miembros de los grupos armados organizados al margen de la ley condenados por delitos cometidos por causa, con ocasión o en relación directa o indirecta con el conflicto armado, que hayan suscrito un acuerdo de paz con el Gobierno o se hayan desmovilizado individualmente, siempre que hayan dejado las armas, se hayan acogido al marco de justicia transicional aplicable en cada caso, entre estos la Jurisdicción Especial para la Paz en los términos de este acto legislativo y no hayan sido condenados por delitos dolosos posteriores al acuerdo de paz o a su desmovilización, estarán habilitados para ser designados como empleados públicos o trabajadores oficiales cuando no estén efectivamente privados de su libertad, bien sea de manera preventiva o en cumplimiento de la sanción que les haya sido impuesta y para celebrar personalmente, o por interpuesta persona, contratos con el Estado. Las personas a las que se refiere el presente artículo no quedarán inhabilitadas para el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

La anterior disposición aplicará igualmente a los miembros de la Fuerza Pública que se sometan a la Jurisdicción Especial para la Paz, quienes podrán ser empleados públicos, trabajadores oficiales o contratistas del Estado, cuando no estén efectivamente privados de su libertad, bien sea de manera preventiva o en cumplimiento de la sanción que les haya sido impuesta, sin perjuicio de la prohibición de reincorporación al servicio activo prevista en la Ley 1820 de 2016 para las situaciones en ella señaladas.

Como aporte a las garantías de no repetición, el Estado colombiano garantizará que los hechos que ocurrieron en el pasado no se repitan, y para ello implementará las medidas referidas en el Acuerdo General de Paz en esta materia. Quienes sean sancionados por graves violaciones de derechos humanos o graves infracciones al derecho Internacional Humanitario, no podrán hacer parte de ningún organismo de seguridad, defensa del Estado, Rama Judicial ni órganos de control."

En el artículo 123, a su vez, se señala que:

"ARTÍCULO 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio."

Por su parte el artículo 125 del texto superior, clasifica a los servidores públicos en varias categorías, i) de carrera administrativa, ii) de elección popular, iii) de libre nombramiento y remoción iv) trabajadores oficiales, v) de período fijo, como se observa a continuación:

*"**ARTÍCULO 125.** Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.

***PARÁGRAFO.** Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual este fue elegido."*

Por su parte, el legislador, a través de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, expidió las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, entre otras, siendo este el compendio normativo al que está sujeto la Corporación a efectos de regular lo atinente a su planta de personal, al tenor del artículo 1° que refiere:

*"**ARTÍCULO 1. Objeto de la ley.** La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.*

***Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública**, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.*

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

a) Empleos públicos de carrera;

b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;

c) Empleos de período fijo;

d) Empleos temporales."

En la precitada ley, a través de su artículo 19, se define el empleo público en los siguientes términos:

*"**ARTÍCULO 19. El empleo público.***

1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

2. El diseño de cada empleo debe contener:

a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;

b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;

c) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales.

PARÁGRAFO. La Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, liderará los estudios y las mesas de concertación para la identificación, caracterización ocupacional y la determinación de los requisitos y procedimientos de acreditación, apoyada en metodologías reconocidas. Los resultados de estas permitirán al Gobierno Nacional establecer los requisitos de formación académica y ocupacional de los cargos. El Gobierno Nacional designará el organismo competente para la normalización, acreditación y certificación de las competencias laborales en el sector público."

2. 2. RÉGIMEN LABORAL PARA LOS ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS

En lo que tiene que ver con la naturaleza jurídica para las personas que prestan sus servicios en los establecimientos públicos, el artículo 5° de la Ley 3135 de 1968, fue clara en señalar que la regla general es que éstos ostenten la calidad de empleados públicos, es decir que su vinculación es de carácter legal y reglamentario y que, excepcionalmente, podrá disponerse en los estatutos de algunas actividades que pueden ser desempeñadas por trabajadores oficiales, quienes se vincularían a través de un contrato de trabajo.

"ARTÍCULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo.

Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos."

2.3. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

De otro lado ha de considerarse dentro de éste capítulo lo relativo al régimen de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos se encuentra contenido en la Constitución y la Ley.

Previo a proceder con su enunciación, resulta necesario entender la diferencia de estos dos conceptos:

La Corte Constitucional, en extensa jurisprudencia ha señalado el concepto de las inhabilidades, por ejemplo, en sentencia C-348 de 2004, con ponencia del Magistrado Ponente, Dr. Jaime Córdoba Triviño, ha señalado que:

"Las inhabilidades son restricciones fijadas por el constituyente o el legislador para limitar el derecho de acceso al ejercicio de cargos o funciones públicas. También han sido definidas por esta Corporación como aquellos requisitos negativos para acceder a la función pública, los cuales buscan rodear de condiciones de transparencia, imparcialidad, igualdad y moralidad el acceso y la permanencia en el servicio público, de tal suerte que las decisiones públicas sean objetivas y tengan como resultado el adecuado cumplimiento de los fines del Estado que asegure la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo."

Por su parte, frente a las incompatibilidades, la misma corporación anunció en sentencia C-903 de 2008, con ponencia del Magistrado Dr. Jaime Araujo Rentería, que:

"(...) las incompatibilidades consisten en una prohibición dirigida al titular de una función pública a quien, por ese hecho, se le impide ocuparse de ciertas actividades o ejercer, simultáneamente, las competencias propias de la función que desempeña y las correspondientes a otros cargos o empleos, en guarda del interés superior que puede verse afectado por una indebida acumulación de funciones o por la confluencia de intereses poco conciliables y capaces, en todo caso, de afectar la imparcialidad y la independencia que deben guiar las actuaciones de quien ejerce la autoridad en nombre del Estado."

Dicho lo anterior, anunciamos que el régimen de inhabilidades e incompatibilidades en Colombia se encuentra determinado así:

Los artículos 126, 127, 128 y 293 de la Constitución Política de Colombia consagran las limitaciones o restricciones inherentes a los servidores públicos, así:

*"**ARTÍCULO 126.** Los servidores públicos no podrán en ejercicio de sus funciones, nombrar, postular, ni contratar con personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente.*

Tampoco podrán nombrar ni postular como servidores públicos, ni celebrar contratos estatales, con quienes hubieren intervenido en su postulación o designación, ni con personas que tengan con estas los mismos vínculos señalados en el inciso anterior.

Se exceptúan de lo previsto en este artículo los nombramientos que se hagan en aplicación de las normas vigentes sobre ingreso o ascenso por méritos en cargos de carrera.

Salvo los concursos regulados por la ley, la elección de servidores públicos atribuida a corporaciones públicas deberá estar precedida de una convocatoria pública reglada por la ley, en la que se fijen requisitos y procedimientos que garanticen los principios de publicidad, transparencia, participación ciudadana, equidad de género y criterios de mérito para su selección.

Quien haya ejercido en propiedad alguno de los cargos en la siguiente lista, no podrá ser reelegido para el mismo. Tampoco podrá ser nominado para otro de estos cargos, ni ser elegido a un cargo de elección popular, sino un año después de haber cesado en el ejercido <sic> de sus funciones:

Magistrado de la Corte Constitucional, de la Corte Suprema de Justicia, del Consejo de Estado, de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, Miembro del Consejo Nacional Electoral, Fiscal General de la Nación, Procurador General de la Nación, Defensor del Pueblo, Contralor General de la República y Registrador Nacional del Estado Civil"

*"**ARTÍCULO 127.** Los servidores públicos no podrán celebrar, por sí o por interpuesta persona, o en representación de otro, contrato alguno con entidades públicas o con personas privadas que manejen o administren recursos públicos, salvo las excepciones legales.*

A los empleados del Estado que se desempeñen en la Rama Judicial, en los órganos electorales, de control y de seguridad les está prohibido tomar parte en las actividades de los partidos y movimientos y en las controversias políticas, sin perjuicio de ejercer libremente el derecho al sufragio. A los miembros de la Fuerza Pública en servicio activo se les aplican las limitaciones contempladas en el artículo 219 de la Constitución.

Los empleados no contemplados en esta prohibición solo podrán participar en dichas actividades y controversias en las condiciones que señale la Ley Estatutaria.

La utilización del empleo para presionar a los ciudadanos a respaldar una causa o campaña política constituye causal de mala conducta."

*"**ARTÍCULO 128.** Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley.*

Entiéndese por tesoro público el de la Nación, el de las entidades territoriales y el de las descentralizadas."

*"**ARTÍCULO 293.** Sin perjuicio de lo establecido en la Constitución, la ley determinará las calidades, inhabilidades, incompatibilidades, fecha de posesión, períodos de sesiones, faltas absolutas o temporales, causas de destitución y formas de llenar las vacantes de los ciudadanos que sean elegidos por voto popular para el desempeño de funciones públicas en las entidades territoriales. La ley dictará también las demás disposiciones necesarias para su elección y desempeño de funciones."*

En lo que tiene que ver con el marco legal, las inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses para los servidores públicos se encuentran consagradas en el artículo 36 y subsiguientes de la Ley 734 de 2000, Ley 1952 de 2019, entre otras normas que regulen la materia.

2.4. REQUISITOS Y COMPETENCIAS DE LOS EMPLEOS Y REFORMAS A LAS PLANTAS DE PERSONAL

En lo que tiene que ver con los requisitos y competencias de los empleos, el ordenamiento jurídico, también ha previsto, a través del Decreto 785 de 2005 y Decreto 1083 de 2015, el sistema de nomenclatura, clasificación, de funciones y de requisitos generales del empleo público en Colombia, normas que deberán observarse al momento de definir las calidades, competencias, funciones, tareas y responsabilidades a asignar a cada uno de los nuevos cargos que se proponen para su creación.

A través del artículo 32 de este compendio normativo se determinó que la adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante acto administrativo de la autoridad competente con sujeción a las disposiciones contenidas en el mismo decreto.

A su vez, el artículo 228 del decreto ley 19 de 2012 dispuso:

*"**Artículo 46. Reformas de planta de personal.** Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP."*

En consonancia con lo anterior, el Decreto 1083 de 2015 dispone en su artículo 2.2.12.1. y subsiguientes, las normas que han de seguirse para efectos de elaboración de las propuestas de modificación de las plantas de empleo, con el fin de garantizar que la restructuración de las plantas de empleo sea motivada en necesidades del servicio y se respalden por estudios técnicos que contengan el análisis de cargas de trabajo e impacto de la modernización, además de los comparativos entre la planta vigente y propuesta, los efectos sobre la adquisición de bienes y servicios de la entidad, y los eventos en los cuales se pueden generar modificaciones a las plantas de empleo, como se precisa en el artículo 2.2.12.2. ibídem, a saber:

"*1. Fusión, supresión o escisión de entidades.*

2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.

3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.

4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.

5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.

6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.

7. Introducción de cambios tecnológicos.

8. Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.

9. Racionalización del gasto público.

10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas."

Así, de conformidad con el artículo 2.2.12.3 del Decreto en cita, los estudios técnicos de diseño y rediseño organizacional, deben contar con, por lo menos los siguientes pasos:

"1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.

2. Evaluación de la prestación de los servicios.

3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos."

Por su parte, el Decreto 1800 del 7 de octubre de 2009, por medio del cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, establece una serie de disposiciones aplicables a la actualización de plantas globales de empleo, estableciendo en cabeza de las entidades públicas la obligación de mantener actualizadas sus plantas de empleo, para lo cual deben realizar, por lo menos cada dos años, las siguientes acciones, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 2.2.1.4.1:

"a. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.

b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.

c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.

d. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.

e. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.

f. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional."

2.5. NATURALEZA JURÍDICA DE LA ENTIDAD

El Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal fue creado mediante el Acuerdo No. 049 del 25 de septiembre de 1996, como un establecimiento público del orden municipal, que se regulan, en principio, a través de los artículos 49 y subsiguientes y 70 a 81 de la Ley 489 de 1998 y se crean, con la finalidad de atender funciones de tipo administrativo y de prestación de servicios públicos.

Para el cumplimiento de su finalidad, se les concede personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, en el marco de las normas que los crean y de sus estatutos internos e independencia en su patrimonio, contando con los mismos privilegios y prerrogativas reconocidas a la Nación y estando obligados, igualmente a cumplir con el procedimiento de elaboración de los estudios técnicos para creación de sus plantas de personal.

En este escenario, de conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la Ley 489 de 1998, los estatutos del establecimiento cobran especial relevancia, habida cuenta que se trata del instrumento idóneo para determinar los objetivos y estructura orgánica de la entidad, así mismo, a través de éste se señalan los órganos de dirección y administración y se identifica los cargos que pueden ser desempeñados por trabajadores oficiales.

CAPÍTULO III. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

El capítulo de diagnóstico institucional pretende presentar un análisis del contexto nacional, departamental y municipal (contexto externo) y el análisis de la situación misma de la entidad desde el análisis de sus capacidades (contexto interno), como fundamento previo al proceso de levantamiento de cargas de trabajo y las propuestas de rediseño institucional.

3.1. ANÁLISIS DEL CONTEXTO EXTERNO

Dentro del contexto externo se realizará el análisis de las políticas públicas, programas y proyectos del nivel Nacional, Departamental y municipal, que permitan determinar el escenario actual del sector deporte, recreación y actividad física en cada uno de estos contextos, lo que sirve de insumo para aterrizar el actuar de la entidad y la propuesta de diseño institucional; para ello se realizará un análisis sectorial, análisis del entorno económico, así como el análisis jurídico de las normas aplicables al sector y a los empleados públicos y trabajadores oficiales, así como el análisis de los casos de éxito y el análisis de las fuentes externas.

3.1.1. ANÁLISIS SECTORIAL

El Ministerio del Deporte, como entidad encargada de "*formular, adoptar, dirigir, coordinar, inspeccionar, vigilar, controlar y ejecutar la política pública, planes, programas y proyectos en materia del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la actividad física para promover el bienestar, la calidad de vida, así como contribuir a la salud pública, a la educación, a la cultura, a la cohesión e integración social, a la conciencia nacional y a las relaciones internacionales, a través de la participación de los actores públicos y privados.*", de conformidad con lo establecido en la Ley 1967 de 2019, ha venido realizando distintos esfuerzos, desde el año 2014, encaminados a construir una política pública sectorial que sea aplicable entre los años 2018

a 2028, tendiente a generar estrategias que permitan el fortalecimiento sectorial, desde el nivel local y por parte de todos los actores que conforman el Sistema Nacional del Deporte.

A través de esta política pretende que se conciba el deporte como una herramienta que permita la construcción del tejido social, a partir de la transformación de los individuos y de la sociedad en pro de garantizar el bienestar general y disminuir de esta forma el consumo de sustancias psicoactivas, violencia intrafamiliar, entre otros factores que afectan el desarrollo de la Nación.

La política pública del deporte en Colombia, dispone entonces como ejes fundantes de su desarrollo el reconocimiento de la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre como sus 3 ejes fundamentales, los cuales deben orientarse a:

a.-) Contribuir a la generación de empleo y desarrollo económico.

b.-) Servir como estrategia para la promoción de la paz, la convivencia, la reconciliación, desarrollo social, el desarrollo cultural, social y ambiental del país

c.-) Facilitar espacios de diálogo y articulación de los distintos actores que confluyen en el Sistema Nacional del Deporte.

d.-) Actuar como medio de expresión de la diversidad y multiculturalidad, para identificar las necesidades de la población y diseñar las herramientas de gestión social y políticas institucionales que demanda el Sistema Nacional del Deporte.

Así mismo, a través de la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, esto es, el plan nacional de desarrollo 2022 – 2026, se establece la contribución del deporte en la superación de distintas problemáticas sociales, como lo son la malnutrición (artículo 215), la atención de la juventud entre los 14 y 28 años en condiciones de vulnerabilidad derivados de pobreza extrema, violencia, conflicto armado, jóvenes rurales y víctimas de explotación sexual (artículo 348), de manera tal que, a través de las acciones, entre otras, de deporte, se permita la inclusión de estos actores en espacios de cultura y formación ciudadana y se pretende el desarrollo de distintos programas deportivos como eje central para la formación, no solo de los individuos, sino también de la paz.

Así, el acceso al deporte, la recreación y la actividad física dentro del PND 2022-2026, se prevén como una herramienta que posibilita la construcción del tejido social, el desarrollo humano la convivencia y la paz, a tal punto que se considera relevante realizar las siguientes gestiones:

- Afianzar los mecanismos de inspección, vigilancia y control

- Crear un registro único nacional para el reconocimiento de los actores del sistema a nivel municipal, distrital, departamental y nacional

- Crear programas, desde los ministerios de educación y salud, para fomentar el deporte, la recreación y la actividad física a través de escuelas para una vida saludable y feliz

- Definir lineamientos para la construcción, adecuación, mantenimiento y administración de los escenarios deportivos, recreativos y de actividad física, en armonía con los planes de ordenamiento territorial.

- Construir un mapa deportivo nacional que identifique las tradiciones, condiciones, fortalezas para la práctica deportiva y las nuevas tendencias deportivas, de modo tal que se permita la búsqueda, identificación y desarrollo de nuevos talentos deportivos.

- Se promueve la participación de la mujer en el deporte profesional y de alto rendimiento

- Se prevé la creación de un sistema de información sectorial y la creación de una cuenta satélite del DANE para identificar la contribución del deporte a la economía del país.

- Se propone el fortalecimiento del programa de reserva deportiva del país, para ampliar el apoyo y participación de los deportistas.

- Se prevé la consolidación del deporte, la recreación y la actividad física como un dinamizador de la economía popular en los territorios, a través del fortalecimiento de los emprendimientos que puedan girar en torno a éste, el turismo deportivo territorial y la organización de eventos deportivos de nivel nacional e internacional en los distintos escenarios deportivos de las regiones del país.

En lo que tiene que ver con el escenario sectorial a nivel territorial, dentro del análisis de este documento es necesario considerar que el escenario político actual implica la llegada de nuevos gobernantes para la vigencia 2024 – 2027, por lo que es necesario considerar los programas de gobierno y los proyectos estratégicos que allí se incorporan en el sector deportivo, con miras a establecer si los objetivos de este instrumento se alinean con los planteamientos sectoriales.

Así, tenemos que en el ámbito departamental, el programa de gobierno del Gobernador electo incorpora dos pilares fundamentales de su actuar a corto, mediano y largo plazo para lograr el crecimiento económico y el bienestar social, que pretenden brindar beneficios a la población a partir del uso eficiente de los recursos públicos. En lo que tiene que ver con el sector del deporte, dentro del pilar de desarrollo social y seguridad para la gente se incluye como proyecto estratégico una línea denominada *"CENTRO DE ALTO RENDIMIENTO DEPORTIVO"*, a través de la cual se pretende crear un centro equipado con las tecnologías necesarias para desarrollar programas de entrenamiento personalizado, el seguimiento integral de los atletas, en el que los deportistas puedan potenciar su desarrollo y excelencia y contar con los servicios especializados, de modo tal que puedan estar en el más alto nivel de formación en el departamento.

El programa se enmarca dentro de los siguientes objetivos de desarrollo sostenible, ODS.

- ODS 3. Salud y Bienestar.

- ODS 4. Educación de calidad.

- ODS 5. Igualdad de género.

- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 17. Alianzas para lograr los ODSs.

A su vez, dentro de los ejes estratégicos, acciones y propuestas para garantizar la inversión social y el mejoramiento de la calidad de la vida de la población se prevé el fortalecimiento de la oferta de servicios y escenarios deportivos y recreativos, para niños, jóvenes, mujeres, adultos mayores, grupos étnicos, comunidad LGBTIQ+ y la población discapacitada del Departamento, a través de las siguientes acciones:

i) potenciar las expresiones deportivas lideradas por los niños y jóvenes a nivel municipal y departamental;
ii) la participación activa de las mujeres en los programas de actividad física y la potenciación del desarrollo deportivo a nivel profesional;

iii) consolidar estrategias de promoción de la actividad física para adultos mayores, de la mano de las políticas públicas nacionales de envejecimiento y vejez;

iv) la construcción de infraestructura deportiva para el mejoramiento de la población étnica,

v) el establecimiento de una oferta integral de actividades culturales, artísticas, deportivas, recreativas y de actividad física con un enfoque de inclusión, reconocimiento de la diversidad y no discriminación;

vi) atención y acceso a los programas de formación de competencias deportivas, recreativas y de aprovechamiento del tiempo libre para la población discapacitada.

En ese sentido, se pretende la creación e implementación de una política pública departamental del deporte que esté vigente para los años 2024-2023, acorde con los lineamientos del Gobierno Nacional, que posibilite la participación ciudadana y construcción del tejido social a través del deporte para lo cual se propone la gestión de recursos que permitan la creación del centro deportivo de alto rendimiento, la creación de centros de iniciación y formación deportiva, la implementación de procesos de preparación y formación deportiva de alto rendimiento, el fortalecimiento de programas de apoyo a los deportistas, la consolidación del departamento como una "potencia deportiva de la Orinoquía" mediante la realización de eventos deportivos y recreativos, la construcción, mejoramiento y mantenimiento de escenarios deportivos y de un coliseo multipropósito para el desarrollo de distintas modalidades deportivas y recreo deportivas, la realización de actividades físicas, deportivas y recreativas con un enfoque inclusivo que posibiliten la sana convivencia y e acompañamiento de los deportistas con discapacidad.

A nivel municipal, el programa de desarrollo del alcalde electo, que pretende estructurar la visión de ciudad hasta el año 2023, incluye medidas de acción a nivel deportivo para la ciudad, bajo el entendido que el deporte, la actividad física y la recreación hacen parte del segundo escenario de transformación nacional del PND 2023-2026.

Para ello se considera dentro de la problemática a abordar, la insuficiente oferta de escenarios deportivos y la necesidad de recuperar los existentes, además de generar estímulos suficientes para permitir que la oferta de servicios deportivos en el municipio posibilite el deporte competitivo y la programación y puesta en marcha de actividades recreativas de la zona urbana y rural.

El programa de gobierno municipal, estableció como estrategias de gobierno, en lo que tiene que ver con el sector del deporte, las siguientes:

i) Formulación de una política pública municipal de deporte y recreación, que se encuentre en concordancia con las políticas nacionales y departamentales.

ii) Fortalecer el control y seguimiento a la inversión de los recursos que se recauden por concepto de la tasa pro deporte y recreación.

iii) Ampliación de la estructura deportiva.

iv) Dotación de implementos a las instituciones educativas, para fortalecer la práctica deportiva.

v) Fomentar campeonatos en distintos escenarios deportivos del municipio.

Este instrumento de planeación de la gestión política para los próximos 4 años, se refiere de forma concreta al Instituto de Deporte y Recreación de Yopal, señalando como línea de acción la posibilidad de situar las problemática y organizar acciones conjuntas de mejora, para permitir el mantenimiento de los 90 escenarios deportivos que hacen parte de la infraestructura a cargo de la entidad, la potenciación de escenarios para la alta competencia, entre otros, un Estadio de Atletismo, Coliseo Cubierto - Baloncesto, Fútbol Sala y de Salón Voleibol piso-, Voleibol arena, Coliseo de Combates - Judo, Karate, Pesas-, Pista Escuela de Ciclismo, entre otros.

A su vez, contempla la necesidad de potenciar la participación, formación y desarrollo de competencias de los distintos clubs que participan a nivel municipal, departamental y nacional a través de las ligas deportivas, habida cuenta de la participación de deportistas yopañelos que han destacado y han sido convocados para integrar selecciones del nivel nacional, de manera tal que pueda contemplarse, en el mediano y largo plazo, la participación de la ciudad como una potencia deportiva.

Para ello, se propone un listado de proyectos que se enlistan de manera literal a continuación:

"*1. Escenarios deportivos:*

- *Complejo deportivo para la comuna 6.*

- *Coliseo multipropósito en el complejo Los Hobos 2.*

- *Coliseo Mauricio Naranjo.*

- *Los escenarios deportivos rurales y urbanos que se identifiquen como necesarios.*

- Proyección de escenarios deportivos para deportes extremos.

2. Escuelas de formación deportiva y recreación:

- Consolidación de Centros de Desarrollo Deportivo como un modelo pedagógico de atención integral e inclusión del enfoque diferencial.

3. Actividad física y clubes Deportivos:

- Fortalecimiento de Clubes Deportivos existentes y formación de otros que impacten estilos de vida saludables.

4. Eventos deportivos:

- Realización y apoyo a eventos deportivos en general.

5. Gestión y desarrollo:

- Realización de una gestión que permita el fortalecimiento y desarrollo de una economía del sector deportivo."

Adicionalmente, el gobierno municipal pretende concretar la creación de una política pública de ocio para Yopal que posibilite orientar las acciones gubernamentales necesarias para que el deporte actúe como una estrategia de contención del consumo de alcohol, estupefacientes, el actuar delictivo, el embarazo adolescente y de esta manera contribuir hacia el mejoramiento del bienestar individual y colectivo de los habitantes de la ciudad, proponiendo como eje de su desarrollo las siguientes estrategias a nivel de deporte y recreación:

*"**4.10.4.3. Eje de deporte:***

• Crear una estrategia de reconocimiento y movilización juvenil desde el arte y la cultura urbana, dignificando el Parque de Patinaje (Skate Park) en la ciudad de Yopal.

• Realizar procesos de formación en diferentes disciplinas deportivas mejorando la cobertura de la Escuela de Formación Deportiva en el sector rural, permitiendo la participación en procesos de iniciación y formación.

• Implementar acciones de Fomento de las actividades deportivas, recreativas y de actividad física: Incentivar un estilo de vida sana en todas las etapas de vida, mediante diferentes eventos, maratones, festivales, campeonatos y actividades itinerantes e internas en los diferentes escenarios deportivos de los barrios y corregimientos de Yopal.

• Realizar la dotación de clubes y la escuela de formación deportiva IDRY: Apoyar las iniciativas de los clubes que estén ofreciendo un trabajo de calidad y que aporten un servicio social en alejar a los niños, adolescentes y jóvenes del alcoholismo, drogadicción y vandalismo.

• Apoyar nuevas formas deportivas para el desarrollo internacional apostando los intercambios de aprendizaje y experiencias significativas.

• Identificar y caracterizar las distintas disciplinas deportivas existentes en la ciudad, priorizando la línea del deporte extremo y deportes de riesgo controlado o deportes de aventura y la creación de nuevas narrativas.

• Promover adecuaciones locativas de mejoramiento a los 96 escenarios deportivos existentes en la ciudad.

4.10.4.4. Eje de recreación:

• Impulsar campamentos juveniles como estrategia metodológica para fortalecer las habilidades para la vida y promover el desarrollo humano.

• Promover festivales de verano alrededor de la música y del río, para fortalecer la identidad de la región, brindando la oportunidad de revitalizar y conservar las prácticas culturales, sirviendo como laboratorio creativo para los artistas contemporáneos.

• Generar circuitos de interés turístico-natural a zonas arqueológicas, parques naturales, ruinas e instalaciones turísticas.

• Estimular acciones lúdicas al parque de vínculo familiar y tradición oral como: juegos de mesa, salón y tradicionales."

3.1.2. ANÁLISIS DEL ENTORNO ECONÓMICO

3.1.2.1. Plan Nacional de desarrollo 2022 – 2026 y Plan Plurianual de inversiones 2023-2026

El Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026, Colombia Potencia mundial de la vida, contempló dentro del ítem seguridad huma y justicia social una destinación del 63.7% de los recursos, que comprenden entre otros, la inversión en el deporte.

Adicionalmente el Plan Plurianual de inversiones 2023 – 2026 incluye dentro de sus lineas de inversión nacional el desarrollo integral con base en el acceso a la jornada educativa ampliada en el acceso a la cultura, las artes, el deporte y el espacio público, contemplando adicionalmente dentro de sus proyectos estratégicos de impacto regional, los siguientes:

Tabla 2 Proyectos estratégicos de impacto regional – deporte PPI 2023-2026

Proyecto	Departamento	Transformaciones
Pacto por el deporte en convencional y paralímpico (incluye ampliación de la jornada escolar 40x40, Identificación del talento deportivo y Escuelas de iniciación deportiva enfoque a formación de reserva y talento, en apoyo transversal con MinEducación,	Todos los departamentos y Bogotá D.C.	Seguridad humana y justicia social

Proyecto	Departamento	Transformaciones
MinCultura, MinSalud MinAmbiente MinVivivenda, MinTrabajo ICBF)		
Infraestructura deportiva priorizada urbana y rural.	Todos los departamentos y Bogotá D.C.	Seguridad humana y justicia social
Pacto por el deporte, la recreación y la actividad física en las regiones.	Todos los departamentos y Bogotá D.C.	Seguridad humana y justicia social

Fuente: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND-2023/Ley_2294_del_19_de_mayo_de_2023.pdf

De la misma manera, en lo que tiene que ver con las inversiones estratégicas departamentales para Casanare, se contempla como línea de inversión "*14. Desarrollo integral con base en el acceso a la Jornada Educativa Ampliada en el acceso a la cultura, artes, deporte y espacio público.*"

Vale la pena mencionar que el 18 de octubre de 2024 se aprobó en segundo debate de la Cámara de representantes el presupuesto general de la Nación 2024, con la siguiente distribución representada en miles de millones por sector, que, en lo que interesa a este estudio implica la asignación de 1.366,2 millones de pesos para el 2024, es decir, una participación porcentual del 0.3% respecto del total del presupuesto.

Ilustración 1 Presupuesto general de la Nación 2024 por sector y participación porcentual

SECTOR	2024 PROYECTO Valor Billones	Participación Porcentual
EDUCACIÓN	70.455,7	17,3
SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	61.503,1	15,1
DEFENSA Y POLICÍA	56.048,0	13,7
HACIENDA	47.541,7	11,7
TRABAJO	44.371,9	10,9
TRANSPORTE	15.554,2	3,8
INCLUSIÓN SOCIAL Y RECONCILIACIÓN	15.204,5	3,7
MINAS Y ENERGÍA	12.575,8	3,1
IGUALDAD Y EQUIDAD	12.181,3	3,0
RAMA JUDICIAL	9.877,3	2,4
VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	9.769,7	2,4
AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	9.222,2	2,3
FISCALÍA	6.815,6	1,7
JUSTICIA Y DEL DERECHO	5.236,7	1,3
ORGANISMOS DE CONTROL	4.456,9	1,1
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	4.012,1	1,0
INTERIOR	3.936,6	1,0
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA	2.662,5	0,7
AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	2.057,4	0,5
RELACIONES EXTERIORES	1.829,6	0,4
REGISTRADURÍA	1.700,7	0,4
PLANEACIÓN	1.694,4	0,4
INFORMACIÓN ESTADÍSTICA	1.650,5	0,4
COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO	1.508,8	0,4
CULTURA	1.473,1	0,4
DEPORTE Y RECREACIÓN	1.366,2	0,3
CONGRESO DE LA REPÚBLICA	1.270,0	0,3
SISTEMA INTEGRAL DE VERDAD, JUSTICIA, REPARACIÓN Y NO REPI	913,8	0,2
EMPLEO PÚBLICO	582,8	0,1
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	399,8	0,1
INTELIGENCIA	202,1	0,0
Total	406.075	100,0

*Cada sector tiene incluído el valor de incremento salarial
Fuente: Dirección General del Presupuesto Público Nacional

Fuente: https://acortar.link/vLNvFO

El PGN 2024 presenta un aumento de recursos para el año 2024, con relación al 2023, entre otros, respecto del sector deporte y recreación, en atención a los objetivos de la política pública del Gobierno Nacional.

Como se observa de la siguiente imagen comparativa, el incremento del presupuesto general de la Nación, con relación a este sector, corresponde a un aumento del 43.8%.

Ilustración 2 Comparativo presupuesto general de la nación 2023 - 2024

Sectores	2023 Total	2024 Total Def.	Var % 24/23
AGRICULTURA_Y_DESARROLLO_RURAL	5.438	9.222	69,6%
AMBIENTE_Y_DESARROLLO_SOSTENIBLE	2.035	2.057	1,1%
CIENCIA_TECNOLOGÍA_E_INNOVACIÓN	487	400	-17,9%
COMERCIO_INDUSTRIA_Y_TURISMO	1.457	1.509	3,5%
CONGRESO_DE_LA_REPÚBLICA	1.199	1.236	3,1%
CULTURA	810	1.473	81,8%
DEFENSA_Y_POLICÍA	49.491	56.463	14,1%
DEPORTE_Y_RECREACIÓN	950	1.366	43,8%
EDUCACIÓN	56.984	70.456	23,6%
EMPLEO_PÚBLICO	578	583	0,8%
FISCALÍA	6.386	6.990	9,4%
HACIENDA	47.509	47.561	0,1%
IGUALDAD Y EQUIDAD	9.226	12.181	32,0%
INCLUSIÓN_SOCIAL_Y_RECONCILIACIÓN	9.511	15.205	59,9%
INFORMACIÓN_ESTADÍSTICA	1.046	1.650	57,8%
INTELIGENCIA	171	202	18,5%
INTERIOR	3.134	3.940	25,7%
JUSTICIA_Y_DEL_DERECHO	4.562	5.237	14,8%
MINAS_Y_ENERGÍA	9.052	12.579	39,0%
ORGANISMOS_DE_CONTROL	4.377	4.457	1,8%
PLANEACIÓN	2.001	1.689	-15,6%
PRESIDENCIA_DE_LA_REPÚBLICA	2.453	2.663	8,6%
RAMA_JUDICIAL	8.608	9.895	15,0%
REGISTRADURÍA	2.545	1.701	-33,2%
RELACIONES_EXTERIORES	1.639	1.830	11,6%
SALUD_Y_PROTECCIÓN_SOCIAL	52.405	61.503	17,4%
SERVICIO_DE_LA_DEUDA_PUBLICA_NACIONAL	72.281	92.347	27,8%
SISTEMA_INTEGRAL_DE_VERDAD_JUSTICIA_REPARACIÓN_Y_NO_REPETICIÓN	779	914	17,2%
TECNOLOGÍAS_DE_LA_INFORMACIÓN_Y_LAS_COMUNICACIONES	2.527	4.012	58,8%
TRABAJO	38.886	44.437	14,3%
TRANSPORTE	16.365	17.069	4,3%
VIVIENDA_CIUDAD_Y_TERRITORIO	7.952	9.770	22,9%
TOTAL	422.744	502.597	18,9%

Fuente: https://acortar.link/vLNvFO

De este mismo modo, ha de considerarse que en el programa de gobierno 2024 – 2027 se prevé la ejecución de proyectos dinamizadores del sector deportivo del nivel municipal, con posibles fuentes de financiación, de la forma que se representa en la siguiente gráfica:

Ilustración 3 Programa de gobierno para Yopal 2024-2027 - proyectos dinamizadores del sector deportivo y posibles fuentes de financiamiento

Proyectos Dinamizadores y posibles fuentes de financiamiento:

Sector	RECREACIÓN Y DEPORTE			
	Fuente de Recursos (Tentativa)			
Proyectos Priorizados	Propios	Gobernación	Nación	Otras Fuentes y Alternativas
COMPLEJO DEPORTIVO COMUNA VI	x	x	x	
COLISEO MULTIPROPÓSITO COMPLEJO LOS HOBOS	x	x	x	
COLISEO MAURICIO NARANJO	x	x	x	
ESCENARIOS DEPORTIVOS RURALES Y URBANOS	x	x	x	
PROYECCIÓN DE ESCENARIO DEPORTIVO PARA DEPORTES EXTREMOS	x	x	x	
ESCENARIOS PARA EL APROVECHAMIENTO PRODUCTIVO DEL TIEMPO LIBRE ENTRE JÓVENES Y NIÑOS	x	x	x	

En: https://acortar.link/BxV7Qo

Adicionalmente, con el fin de analizar el escenario económico, es necesario referirnos a las variables de inflación, tasas de interés, tasas de desempleo, tasas de informalidad y tasas de informalidad, cuya contemplación es importante para efectos de la elaboración del presente estudio técnico.

3.1.2.2. Inflación

En concepto del Banco de la República[1], la inflación es un aumento sostenido en el nivel general de precios de bienes y servicios en una economía durante un período de tiempo. Por lo general, se mide como un aumento porcentual anual en el Índice de Precios al Consumidor (IPC), que es una medida de los precios cambiantes de una canasta fija de bienes y servicios comúnmente adquiridos por los hogares.

La inflación es causada por una variedad de factores, como un aumento en la demanda, una disminución en la oferta o un aumento en el costo de producción, y puede tener un impacto significativo en la economía y el poder adquisitivo de las personas. Las altas tasas de inflación pueden conducir a una disminución en el valor del dinero, lo que puede aumentar el costo de los préstamos, reducir los ahorros e impactar las decisiones de inversión.

Tabla 3 Histórico IPC 2018-2022

AÑO	IPC COLOMBIA

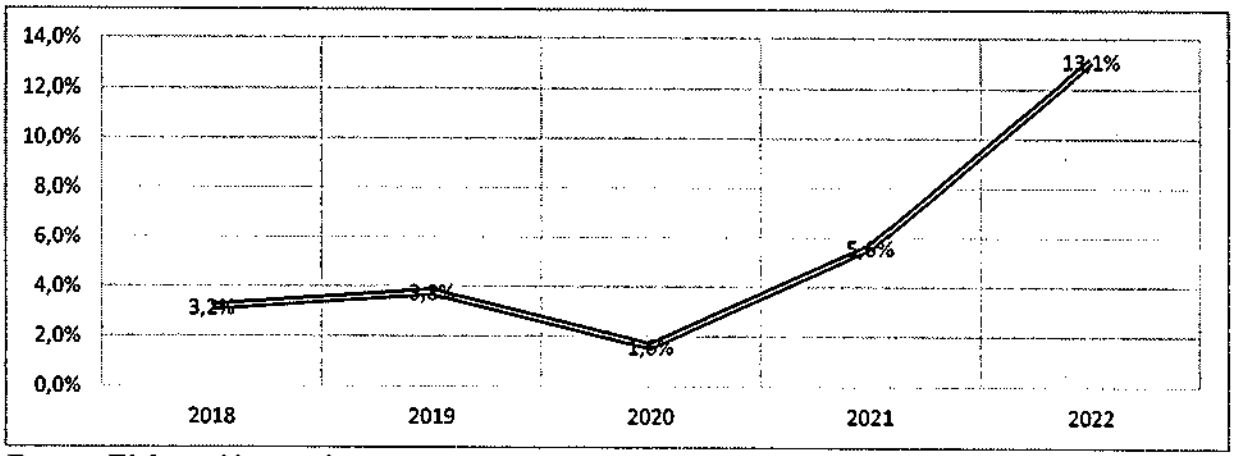
[1] Contenido en: https://www.banrep.gov.co/es/se-mide-inflacion-colombia

2018	3,18%
2019	3,80%
2020	1,61%
2021	5,62%
2022	13,12%

Fuente: Elaboración propia.

Los anteriores datos se reflejan a su vez en la siguiente gráfica:

Ilustración 4 Histórico IPC 2018-2022



Fuente: Elaboración propia.

Como se observa el IPC en Colombia ha tenido una tendencia a la alza pasando de 3,18% en el 2018 a 13,12% en el 2022, teniendo una aumento significativo de 9.94%.

Es importante destacar que la inflación puede afectar a la economía en general, incluyendo a las relaciones laborales; esto por cuanto, si la inflación aumenta los precios de bienes y servicios suben de costo haciendo que los trabajadores pueden experimentar una disminución en su poder adquisitivo y por lo tanto una baja en su calidad de vida.

En este punto vale la pena adicionar que, según el comunicado de prensa del DANE para el mes de octubre de 2023, se presentó una variación del 0.25% respecto del mismo mes del año anterior, del 8.27% en lo corrido del año y se representa en un 10.48% anual, es decir, con 1.74 puntos porcentuales por debajo de la reflejada en el año anterior.

Ilustración 5 Variación mensual, año corrido y anual IPC - octubre de 2023

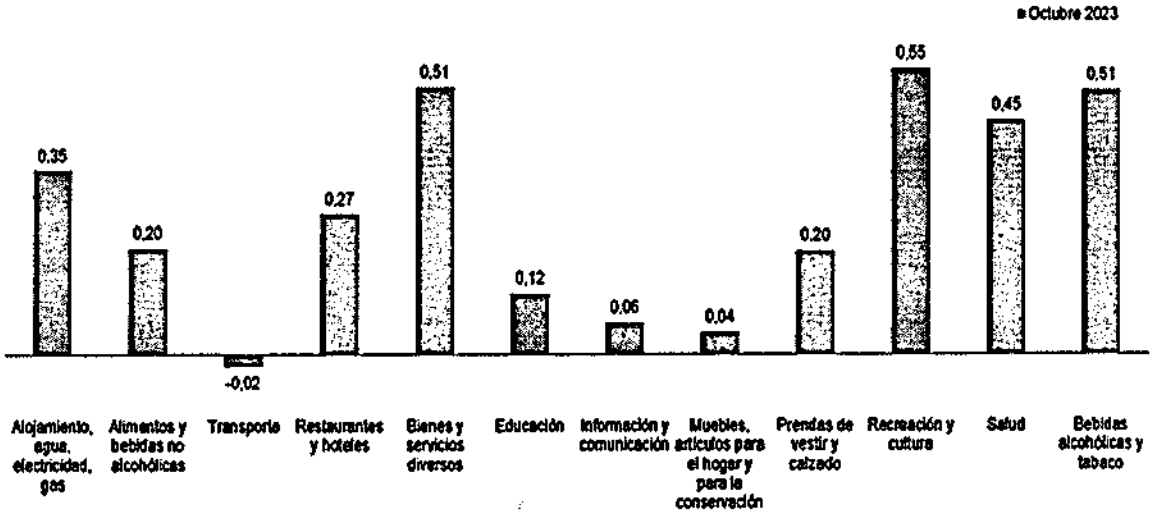
IPC	Octubre					
	Variación Mensual		Variación Año corrido		Variación Anual	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
IPC total	0,72	**0,25**	10,86	**8,27**	12,22	**10,48**

Fuente: DANE, 2023, en: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/IPC/cp-IPC-oct2023.pdf

De los anteriores indicadores se destaca, en lo que nos interesa para efectos del estudio técnico, que la mayor variación se presentó en la división de recreación y cultura, con un 0.55% de participación

Ilustración 6Variación por divisiones IPC - octubre de 2023

Variación mensual del Índice de Precios al Consumidor (IPC)
Por Divisiones
2023 (octubre)

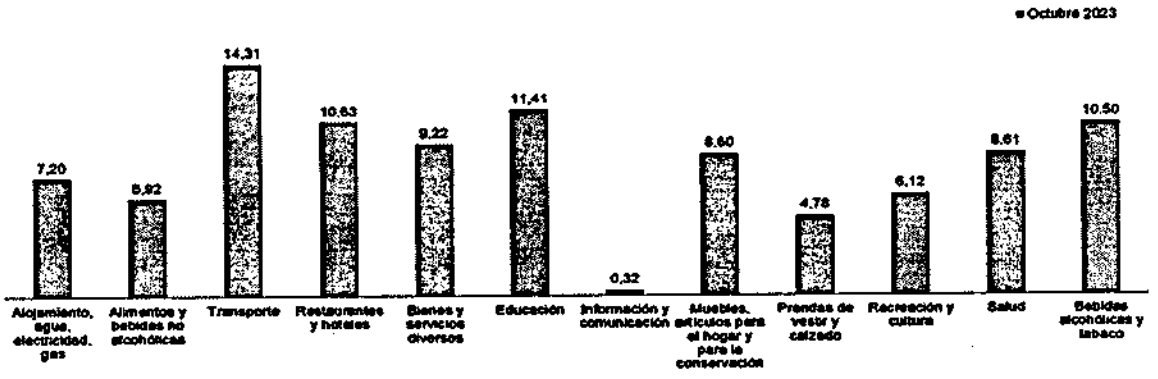


Fuente: DANE, 2023, en: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/IPC/cp-IPC-oct2023.pdf

De otro lado, también conviene precisar la participación por división de gasto que se refleja en el IPC, en lo que tiene que ver con el sector recreación y cultura, en lo corrido del año 2023, según el boletín publicado para el mes de octubre de 2023, de la siguiente manera:

Ilustración 7 Variación año corrido IPC por división de gastos a octubre de 2023

Variación año corrido del Índice de Precios al Consumidor (IPC)
Por divisiones de gasto
2023 (octubre)



Fuente: DANE, 2023, en: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/IPC/cp-IPC-oct2023.pdf

Por esta razón es necesario tener en cuenta la inflación al momento de considerar la formalización laboral como un medio para garantizar un trabajo digno y equitativo.

3.1.2.3. Tasa de desempleo

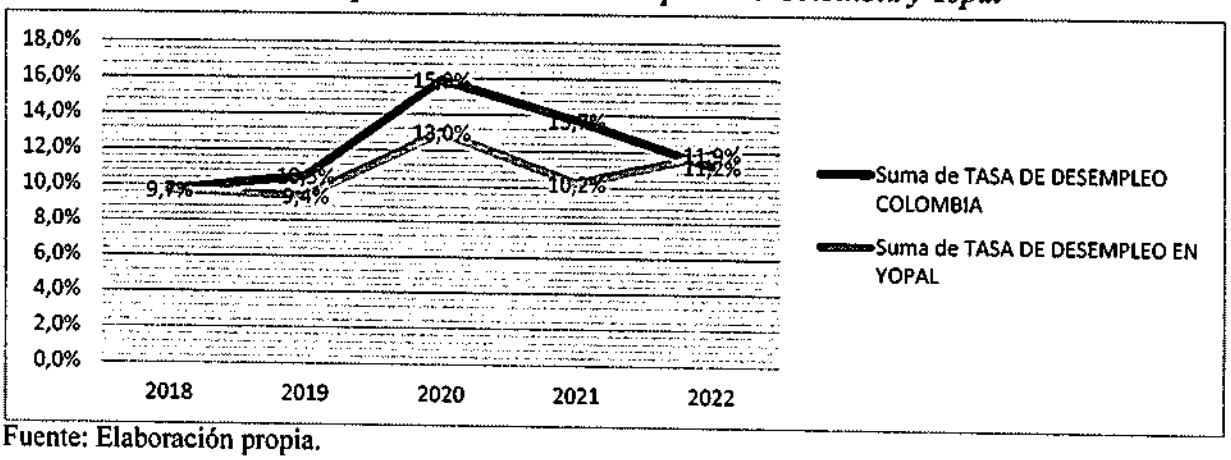
A efectos de abordar las tasas de desempleo como una medida económica para efectos del abordaje de este estudio técnico, resulta pertinente la confrontación de las tasas de desempleo a nivel Nacional y a nivel local, para lo cual se presenta la siguiente tabla y gráfico explicativo del escenario 2018 – 2022, de la siguiente manera.

Tabla 4 Tasa de desempleo 2018 a 2022 – Comparativo Colombia y Yopal

AÑO	TASA DE DESEMPLEO COLOMBIA	TASA DE DESEMPLEO EN YOPAL
2018	9,7%	9,7%
2019	10,5%	9,4%
2020	15,9%	13,0%
2021	13,7%	10,2%
2022	11,2%	11,9%

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 8Tasa de desempleo 2018 a 2022 – Comparativo Colombia y Yopal



Fuente: Elaboración propia.

Como se evidencia en la gráfica en los últimos años la tasa de desempleo a nivel nacional en Colombia ha tenido una tendencia creciente registrando en los años 2020 y 2021, la tasas más altas en los últimos 5 años, con un 15.9% y 13.7% respectivamente, disminuyendo gradualmente en el año 2022 con 11.9%, la crisis económica que desato la pandemia es el factor responsable de este incremento. En cuanto a la ciudad de Yopal se encuentra por debajo de la media nacional, lo que indica que el desempleo en esta zona es menor que el promedio del país, esto puede obedecer a vario factores como la dinámica de la economía de la región, la disponibilidad de recursos, el crecimiento de algunas industrias o sectores específicos de la región entre otros.

De igual forma se puede establecer que la economía de Yopal está fuertemente influenciada por la industria petrolera, ya que se encuentra en una región rica en hidrocarburos; sin embargo, también hay otros sectores que inciden en la economía local, como la agricultura, la ganadería y el turismo.

Es importante tener en cuenta que la tasa de desempleo puede ser uno de los factores que afectan la formalización laboral y la garantía de un trabajo digno y equitativo porque las personas que no tienen empleo pueden estar dispuestas a trabajar en cualquier condición y aceptar trabajos informales o precarios que no les ofrecen protección garantías sociales ni laborales. Además, una alta tasa de desempleo puede generar una competencia laboral que permita a los empleadores seleccionen su personal con exigencias laborales y salariales menores a lo establecido. Esto puede generar una situación desventajosa para los trabajadores y puede limitar su capacidad de negociación para obtener un trabajo digno y equitativo.

3.1.2.4. Tasa de interés

La tasa de interés se define como el precio del dinero en el mercado financiero, este puede subir o bajar por una o varias razones, entre las que se incluyen las políticas económicas del gobierno, la inflación, el nivel de endeudamiento, el nivel de actividad económica, entre otros factores. Por ejemplo, si hay un aumento en la inflación, es posible que el Banco Central aumente las tasas de interés para desacelerar el crecimiento económico y controlar el aumento de precios. Del mismo modo, si la economía está en recesión, es posible que el Banco Central reduzca las tasas de interés para estimular el crecimiento y el gasto.

De una forma similar cuando hay más dinero circulando la tasa de interés baja, y cuando hay escasez sube. Cuando se presentan incrementos en la tasa de interés, se disminuye la circulación de dinero en efectivo, por tanto, se disminuye el consumo de las personas, se solicitan menos recursos en préstamo a los bancos y entidades financieras, mientras que los oferentes buscan colocar más recursos en cuentas de ahorro, CDT`s, ETC.

Al contrario, cuando baja la tasa de interés hay más dinero circulante, los demandantes solicitan más créditos y los oferentes retiran sus ahorros.

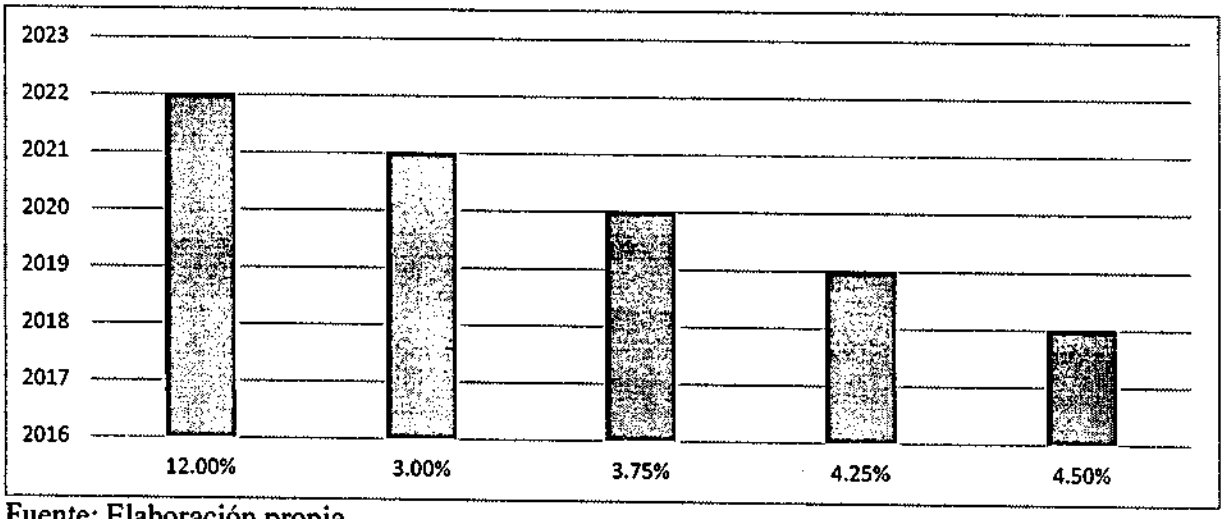
Dicho lo anterior es pertinente analizar las tasas de interés en Colombia para los años 2018 a 2022, para lo cual se presenta la información a través de la siguiente tabla y gráfico.

Tabla 5 Tasa de interés en Colombia 2018-2022

AÑO	TASA DE INTERÉS
2018	4.50%
2019	4.25%
2020	3.75%
2021	3.00%
2022	12.00%

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 9 Tasa de interés en Colombia 2018-2022



Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente se puede establecer que el motivo del crecimiento escalonado en la tasa de interés en los últimos años obedece al crecimiento de la inflación que está ocurriendo en Colombia.

Vale la pena mencionar que la importancia de contemplación de este interés se deriva en que la tasa de interés influye en la formalización laboral y la garantía de un trabajo digno y equitativo debido a que cuando la tasa de interés es alta, las empresas pueden tener menos incentivos para contratar trabajadores informales y más incentivos para formalizar sus empleados. Además, una tasa de interés más baja puede llevar a cabo un aumento de la demanda de préstamos por parte de las empresas, lo que puede permitirles contratar más trabajadores y mejorar las condiciones laborales.

3.1.2.5. Tasa de informalidad

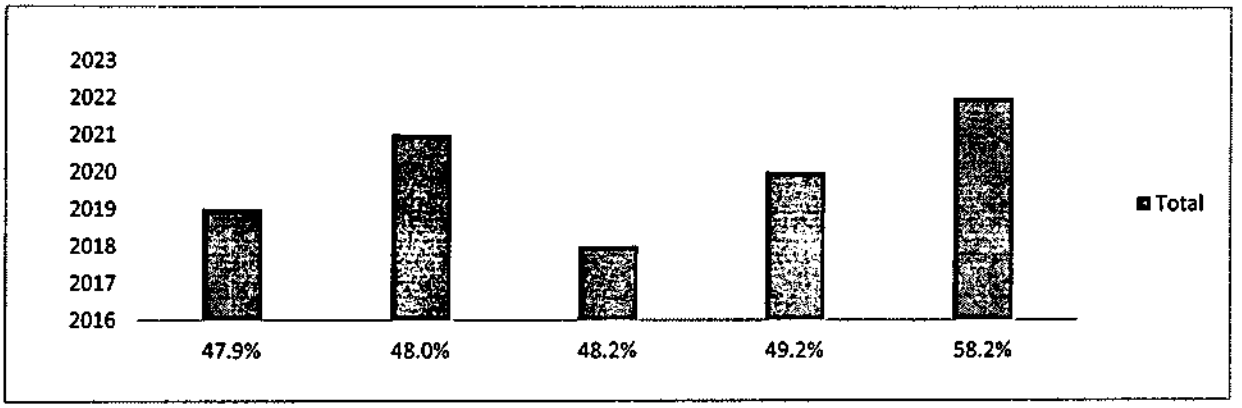
De otro lado, considerando que el estudio técnico que aquí se adelanta pretende cumplir con los lineamientos de formalización del empleo, es posible analizar la óptica de las tasas de informalidad del empleo, para lo que se utilizan las cifras correspondientes a los últimos 5 años, esto, es desde 2018 hasta 2022, presentando la información a través de la siguiente tabla y gráfica.

Tabla 6 Tasa de informalidad en Colombia 2018-2022

AÑO	TASA DE INFORMALIDAD EN COLOMBIA
2018	48.2%
2019	47.9%
2020	49.2%
2021	48.0%
2022	58.2%

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 10Tasa de informalidad en Colombia 2018-2022



Fuente: DANE, 2023

Como podemos observar la tasa de informalidad en Colombia ha sido alta y persistente durante los últimos años, siendo el 2022 el año con la tasa más alta de informalidad esto obedece a que la crisis económica y sanitaria ocasionada por el COVID – 19 hizo que varias empresas y micro empresas cerraran sus operaciones, aumentando pequeñas actividades productivas informales.

La informalidad laboral puede afectar de diversas maneras la formalización laboral; algunas de estas formas son:

- **Falta de acceso a protección social:** Los trabajadores informales generalmente no tienen acceso a beneficios de seguridad social, como atención médica, pensiones y seguro de desempleo. La formalización laboral puede proporcionar acceso a estos beneficios, lo que puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

- **Bajo nivel de productividad:** La informalidad laboral a menudo se asocia con bajos niveles de productividad debido a la falta de capacitación y tecnología. La formalización laboral puede proporcionar acceso a capacitación y tecnología, lo que puede mejorar la productividad de los trabajadores.

- **Competencia desleal:** La informalidad laboral puede crear una competencia desleal para las empresas que cumplen con todas las regulaciones y pagan. La formalización laboral puede ayudar a nivelar el campo de juego para todas las empresas y promover un ambiente empresarial justo.

- **Reducción de la evasión fiscal:** La formalización laboral puede ayudar a reducir la evasión fiscal al aumentar la base tributaria. Esto puede proporcionar ingresos adicionales al gobierno para invertir en servicios públicos y programas sociales.

3.1.3. ANÁLISIS JURÍDICO LEGAL

A continuación se presenta, a través del normograma, las principales normas que regulan la misionalidad del Instituto y las que se ha de tener en cuenta dentro del en relación con la propuesta de rediseño institucional.

Tabla 7 Normograma

NORMA	FECHA	ENTIDAD	EPÍGRAFE
LEYES			
}LEY 30	20/12/71	Congreso de la República	Por la cual la Nación contribuye a la realización de los primer os juegos deportivos de los Territorios Nacionales y de los X y XI juegos deportivos nacionales, y se dictan medidas relacionadas con el fomento del deporte y la cultura.
LEY 12	22/01/1991	Congreso de la República	Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989.
LEY 16	4/02/1991	Congreso de Colombia	Por la cual se estimula la financiación democrática de los clubes con deportistas profesionales y se otorgan incentivos económicos a los mismos.
LEY 4	18/05/92	Congreso de Colombia	Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.
LEY 181	18/01/1995	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte. Modificada por la Ley 494 de 1999, Reformada por la Ley 582 de 2000
LEY 361	7/02/1997	Congreso de Colombia	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones
Ley 375	4/07/1997	Congreso de la República	Por la cual se crea la ley de la juventud y se dictan otras disposiciones.

NORMA	FECHA	ENTIDAD	EPÍGRAFE
LEY 418	26/12/1997	Congreso de Colombia	Por la cual se consagran unos instrumentos para la búsqueda de la convivencia, la eficacia de la justicia y se dictan otras disposiciones."
LEY 494	8/2/1999	Congreso de Colombia	Por la cual se hacen algunas modificaciones y adiciones al Decreto-ley 1228 de 1995 y a la Ley 181 de 1995.
LEY 582	8/06/2000	Congreso de la República	Por medio de la cual se define el deporte asociado de personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales, se reforma la Ley 181 de 1995 y el Decreto 1228 de 1995, y se dictan otras disposiciones.
LEY 909	23/09/2004	Congreso de la República	Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
LEY 934	30/12/2004	Congreso de la República	Por la cual se oficializa la Política de Desarrollo Nacional de educación física.
LEY 995	10/11/2005	Congreso de la República	Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles.
LEY 1098	8/11/2006	Congreso de la República	Por la cual se expide el código de la infancia y la adolescencia.
LEY 1145	10/07/2007	Congreso de la República	Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones.
LEY 1346	31/07/2009	Congreso de la República	Por medio de la cual se aprueba la "Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad", adoptada por la Asamblea de las naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.
LEY 1389	18/06/2010	Congreso de la República	Por la cual se establecen incentivos para los deportistas y se reforman algunas disposiciones de la normatividad deportiva.
LEY 1445	12/05/2011	Congreso de la República	Por medio de la cual se modifica la Ley 181 de 1995, las disposiciones que resulten contrarias y se dictan otras disposiciones en relación con el deporte profesional.
LEY 1448	10/06/2011	Congreso de la República	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas

NORMA	FECHA	ENTIDAD	EPÍGRAFE
			del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.
LEY 1618	27/02/2013	Congreso de la República	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad
LEY ESTATUTARIA 1622	29/04/2013	Congreso de la República	Por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones
LEY 1946	4/01/2013	Congreso de la República	Por medio del cual se modifica la Ley 582 de 2000 y se dictan otras disposiciones.
LEY 1679	20/11/2013	Congreso de la República	Por la cual se modifica transitoriamente el periodo de realización de los juegos deportivos nacionales, juegos paralímpicos nacionales y cambia la denominación del evento deportivo juegos paralímpicos nacionales por juegos paranacionales.
LEY 1967	11/7/2019	Ministerio del Deporte	Por la cual se transforma el departamento administrativo del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre (coldeportes) en el ministerio del deporte.
LEY 1987	30/07/2019	Congreso de la Republica	Por la cual se transforma el Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre (Coldeportes) en el Ministerio del Deporte.
DECRETOS ÚNICOS REGLAMENTARIOS			
NORMA	**FECHA**	**ENTIDAD**	**EPÍGRAFE**
DECRETO 1083	26/05/2015	Presidencia de la República de Colombia	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
DECRETO 1085	26/05/2015	Presidencia de la República de Colombia	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Deporte
DECRETO 642	18/04/2016	Presidencia de la República de Colombia	Por medio el cual se adiciona el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Deporte, Decreto 1085 de 2015, en lo que hace referencia al Día Internacional del Deporte para el Desarrollo y la Paz y el Día Mundial de la Actividad Física"; parte 13 - Día internacional del

NORMA	FECHA	ENTIDAD	EPÍGRAFE
			deporte para el desarrollo y la paz y el día mundial de la actividad física.
DECRETO 1350	31/07/2018	Ministerio del Interior	Por el cual se adiciona el Título 3, a la Parte 3, del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Único reglamentario del Sector Administrativo del Interior, denominado de las personas con discapacidad y se adiciona un capítulo sobre medidas para la creación y funcionamiento de las organizaciones de personas con discapacidad que las representen
DECRETOS			
NORMA	**FECHA**	**ENTIDAD**	**EPÍGRAFE**
DECRETO 2127	28/08/1945	Presidencia de la República de Colombia	Por el cual se reglamenta la ley 6a. de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo, en general
DECRETO 2541	15/10/1945	Presidencia de la República de Colombia	Por el cual se modifica el Decreto 2127 de 1945, sobre contrato individual de trabajo, y se amplía el plazo para la presentación de los reglamentos internos"
DECRETO 3135	26/12/1968	Presidencia de la República de Colombia	Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.
DECRETO 1848	4/11/1969	Presidencia de la República de Colombia	Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968.
DECRETO 1045	7/06/1978	Presidencia de la República de Colombia	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
DECRETO 1919	27/08/2002	Presidencia de la República de Colombia	Por el cual se fija el Régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial.
DECRETO 2322	30/06/2011	Presidencia de la República de Colombia	Por el cual se corrige un yerro en el numeral 1 del artículo 5° de la Ley 1445 de 2011.

NORMA	FECHA	ENTIDAD	EPÍGRAFE
DECRETO 2351	20/11/2014	Presidencia de la República de Colombia	Por el cual se regula la prima de servicios para los empleados públicos del nivel territorial.
DECRETO 896	2/06/2023	Presidencia de la República de Colombia	Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional.
ACUERDOS			
NORMA	**FECHA**	**ENTIDAD**	**EPÍGRAFE**
ACUERDO 049	25/09/1996	Concejo Municipal de Yopal	Por medio del cual se deroga el Acuerdo No. 022 de 1995, se crea el IDRY como establecimiento público del orden municipal, se incorpora la junta municipal de deportes, se dictan disposiciones al respecto y se conceden unas facultades al Alcalde del Municipio de Yopal
ACUERDO 007	30/12/2005	IDRY	Por el cual se adoptan los estatutos del Instituto para el Deporte y la recreación de Yopal - IDRY y se determinan las funciones de sus dependencias.
ACUERDO 002	23/12/2013	IDRY	Por el cual se modifica la estructura orgánica y se crean 6 empleos en la planta de personal del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal - IDRY-
ACUERDO 001	15/07/2014	IDRY	Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. 002 del Instituto para el Deporte y la recreación de Yopal (IDRY)
ACUERDO 007	9/07/2019	IDRY	Por medio del cual se aprueba la actualización y ajuste del manual específico de funciones y competencias laborales del Instituto para el Deporte y la recreación de Yopal -IDRY-
ACUERDO 012	19/12/2019	IDRY	Por medio del cual se establece las funciones de las dependencias del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal IDRY y se adopta el organigrama
ACUERDO 03	20/08/2020	IDRY	Por medio del cual se adopta la modificación del manual específico de funciones, requisitos mínimos y competencias laborales de núcleo básico del conocimiento para un cargo de la planta de personal de libre nombramiento y remoción del Instituto para el Deporte y la recreación de Yopal (IDRY)

NORMA	FECHA	ENTIDAD	EPÍGRAFE
ACUERDO 001	7/04/2022	IDRY	Por el cual se modifican los estatutos del Instituto para el deporte y la recreación - IDRY, Acuerdo No. 07 del 30 de diciembre de 2005.
RESOLUCIONES			
NORMA	**FECHA**	**ENTIDAD**	**EPÍGRAFE**
RESOLUCIÓN 047	27/05/2021	IDRY	Por medio de la cual se define y se delega el ejercicio de funciones en materia contractual y otros aspectos
RESOLUCIÓN 003	10/01/2023	IDRY	Por medio de la cual se fija la escala de viáticos para los empleados públicos del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal para la vigencia fiscal de 2023
RESOLUCIÓN 086	9/06/2023	IDRY	Por medio de la cual se adopta la actualización del mapa de procesos del Instituto para el Deporte y la recreación de Yopal (IDRY) y se dictan otras disposiciones
RESOLUCIÓN 089	23/06/2023	IDRY	Por la cual se adopta el Decreto Nacional No. 0896 del 2 de junio de 2023 y se determinan los límites máximos salariales apra los empleados del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal - IDRY, para la vigencia fiscal 2023
RESOLUCIÓN 183	10/11/2023	IDRY	Por medio de la cual se conforma un equipo multidisciplinario para el proceso de formalización del empleo público y rediseño institucional del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal
DIRECTIVAS PRESIDENCIALES			
NORMA	**FECHA**	**ENTIDAD**	**EPÍGRAFE**
DIRECTIVA 08	17/09/2022	Presidencia de la República de Colombia	Directrices de austeridad hacia un gasto público eficiente
CIRCULARES			
CIRCULAR 100-09	**31/08/2015**	DAFP	Modificación de la estructura interna y planta de personal de las entidades públicas
CIRCULAR 003	3/06/2021	IDRY	Políticas de operación para el adecuado ejercicio de las funciones de supervisión e interventoría de los contratos y convenios suscritos por el Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal – IDRY
CIRCULAR 007	18/06/2021	IDRY	Nuevo correo electrónico para asignación de supervisión y procesos de contratación

NORMA	FECHA	ENTIDAD	EPÍGRAFE
CIRCULAR CONJUNTA 100-005	29/12/2022	DAFP Y ESAP	Lineamientos del plan de formalización del empleo público en equidad - vigencia 2023
CIRCULAR CONJUNTA 01	5/01/2023	Agencia nacional de contratación pública- Colombia compra eficiente- Y DAFP	Lineamientos para la celebración de contratos de prestación de servicios previstos en el artículo 2, numeral 4, literal h, de la ley 1150 de 2007 - vigencia 2023.

Fuente: Elaboración propia..

3.1.4. DESCRIPCIÓN DE CASOS DE ÉXITO.

De la verificación que se ha podido realizar del contexto nacional, se encuentran los siguientes casos de aplicación de los lineamientos de formalización de empleos para la vigencia 2023, en lo que tiene que ver con la creación de cargos dentro de las plantas globales de empleo o empleos temporales.

- El Departamento Nacional de Planeación, según Decreto No. 1698 del 18 de octubre de 2023, realizaron la creación de una planta de personal con empleos temporales de libre nombramiento y remoción de 367 empleos de los niveles asesor y profesional especializado.

- La secretaría Distrital de Integración Social, a través del Decreto No. 114 del 23 de marzo de 2023, creó 11 empleos de los niveles directivo, asesor y profesional dentro de la planta de personal de la entidad.

- En la Alcaldía de Santiago de Cali, través del Decreto No. 4112.010.20.0101 del 7 de marzo de 2023, se crearon 2 empleos.

- Mediante Decreto No. 373 del 26 de junio de 2023, se crearon 2 empleos en la planta de personal de la alcaldía de Ibagué.

- Mediante Decreto No. 133 del 28 de junio de 2023, se crearon 2 cargos dentro de la planta global de personal del municipio de Palmira.

- A través del Acuerdo No. 003 del 22 de junio de 2023, se prorrogó la vigencia de 53 empleos temporales en la planta de personal del Instituto Distrital de las Artes – IDARTES, del nivel profesional especializado, profesional universitario y técnico administrativo.

- Mediante Acuerdo No.07 de 2023, el Instituto departamental de bellas artes del valle, suprime 6 empleos y crea 11 del nivel directivo, asesor, profesional y asistencial.

En el contexto municipal, se tiene conocimiento que la ESE SALUD YOPAL, el INSTITUTO DE VIVIENDA GESTIÓN URBANA Y RURAL DE YOPAL 2020 y el NSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE YOPAL a la fecha se encuentran adelantando los estudios técnicos para la creación de cargos dentro de sus plantas de personal.

Finalmente, en lo que tiene que ver con el contexto interno de la entidad en sí misma, es dable considerar que las modificaciones realizadas a la planta de personal, mediante los Acuerdos No. 07 de 2005, 002 de 2013 y 01 de 2014, constituye en sí mismo un caso de éxito para la entidad, en la medida que a partir de su creación se ha generado una mayor operatividad y desarrollo de la actividad misional a la entidad.

3.1.5. OBSERVACIÓN DE FUENTES EXTERNAS.

El 18 de noviembre de 2022, con ocasión del encuentro nacional para la formalización laboral en lo público, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP impartió lineamientos para que las entidades de todos los niveles, iniciaran sus procesos de formalización laboral de manera gradual y sistemática, con el fin de dar cumplimiento al propósito de brindar empleos dignos y en equidad a quienes trabajan al servicio del Estado, de modo tal que tengan acceso a todas las prestaciones y beneficios de Ley y se establezcan herramientas para la racionalización de los contratos de prestación de servicios, teniendo en cuenta que para ese momento se registraban 911 mil contratos de prestación de servicios en diferentes modalidades y con distintas fuentes de financiación.

Con ocasión de ese encuentro, se hace la presentación de la guía metodológica que se actualizó y publicó el 17 de noviembre de 2023, correspondiente a la "*Guía de fortalecimiento institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad - Versión 1 - Noviembre de 2022*", en la que se encuentran contenidas las pautas necesarias para que las distintas entidades del estado, puedan llevar a cabo los procesos de fortalecimiento de la formalización laboral.

El documento mencionado, junto con la guía de rediseño para las entidades del orden territorial, en su versión 2 de junio de 2018, resultan ser el insumo necesario para la formulación del presente estudio técnico.

El 29 de diciembre de 2022, el Gobierno Nacional, a través del Director del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y el Director de la Escuela Superior de Administración Pública – DAFP, emitieron la Circular Conjunta No. 100-005, emitiendo Lineamientos del plan de formalización del empleo público en equidad - vigencia 2023, en la que se pretende que las entidades públicas tanto del nivel nacional, como territorial, realizan la provisión de plantas de personal, amplíen las plantas de personas si las condiciones técnicas y financieras lo permiten, creen plantas temporales de personal y que se realice un uso eficiente de los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, de modo tal que su utilización responsa únicamente a las necesidades que prevé el ordenamiento legal para esa modalidad de contratación y dando a las entidades el plazo de 4 meses para cumplir con el proceso de formalización de empleos.

En el caso del Instituto, debido a las implicaciones administrativas, presupuestales, financieras y de organización misma de la actividad, no fue posible la ejecución del estudio sino hasta el mes de octubre de 2023, siendo de vital importancia para la entidad finalizar la vigencia 2023 dando cumplimiento a los lineamientos emanados del Gobierno central, en lo que tiene que ver con la formalización de empleos públicos.

3.2. ANÁLISIS DEL CONTEXTO INTERNO

El análisis del contexto interno pretende ilustrar el rol institucional de la entidad, en cuanto a sus funciones, misión, visión, el análisis de las cadenas de valor y de productos y servicios a través de la metodología de opciones prioritarias, el análisis de sus capacidades a nivel organizacional, directivo, competitivo, técnico, tecnológico y del talento humano y contratistas vinculados a la entidad.

3.2.1. ROL INSTITUCIONAL

El Instituto para el deporte y la recreación de Yopal fue creado mediante el Acuerdo No. 049 del 25 de septiembre de 1996, como un establecimiento público del orden municipal, con el fin de que se encargara de la prestación de servicios a la comunidad de inducción, formación, fomento y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.

El IDRY es actualmente la única entidad pública del nivel municipal que se encarga del desarrollo de estas actividades a través del mantenimiento de los escenarios deportivos del nivel municipal y la oferta de servicios a través de las distintas escuelas de formación y programas que les permiten el acercamiento a la comunidad para el cumplimiento de su misionalidad.

El rol institucional desde el contexto interno se establece a partir del marco estratégico, a través del cual se presenta una fortaleza en el IDRY, por cuanto se cuenta con una misión y visión de la entidad, que orienta no solo el quehacer misional sino que a partir de ellas se proyecta todo el desarrollo administrativo y operativo encaminado a cumplir los fines, objetivos y metas institucionales.

El IDRY ha venido desarrollando un proceso de gestión organizacional, de planeación estratégica y fortalecimiento institucional, con el fin de mejorar sus procesos e incrementar su capacidad operativa; por ello, a continuación se presenta la siguiente matriz presenta los avances y acciones tomadas a la fecha así como la identificación de factores con oportunidades de mejora para lograr el desarrollo organizacional.

Tabla 8 Matriz de avances y acciones de mejora - rol institucional

FACTORES A EVALUAR	NIVEL 1 No se ha realizado esta actividad, o no existe actualmente en la entidad	NIVEL 2 Se está iniciando su desarrollo e implementación	NIVEL 3 Se encuentra implementando y en proceso de mejora	NIVEL 4 Funciona muy bien y es un factor clave de éxito o fortaleza del instituto.
La entidad tiene elaborado un plan estratégico determinado que cubre procesos, financieros,		X		

FACTORES A EVALUAR	NIVEL 1 No se ha realizado esta actividad, o no existe actualmente en la entidad	NIVEL 2 Se está iniciando su desarrollo e implementación	NIVEL 3 Se encuentra implementando y en proceso de mejora	NIVEL 4 Funciona muy bien y es un factor clave de éxito o fortaleza del Instituto.
administrativos, comerciales, hasta hoy y por lo menos dos años más				
La entidad tiene claramente definida la misión y visión.				X
La entidad cuenta con una definición clara de políticas, valores corporativos, objetivos y metas				X
El instituto cuenta con una estimación de la demanda pasada, actual y futura de los productos y servicios atendidos por la entidad			X	
Se ha realizado un análisis de los factores claves de éxito de la entidad mediante un análisis DOFA	X			
La entidad hace estudios del comportamiento tanto del cliente interno como externo para planear acciones correctivas para cada uno de los casos		X		
La entidad ha desarrollado conocimientos o habilidades gerenciales en estrategia y planeación del futuro (prospectiva)	X			
El instituto tiene definido indicadores de gestión de cada una de las áreas que puedan ser evaluados.			X	
La entidad tiene definido los procesos para cada una de las dependencias.		X		
La entidad cuenta con un manual de funciones definido para cada una de las actividades que se realiza en los diferentes puestos de trabajo en las áreas.				X
El Instituto realiza mediciones de la satisfacción de los clientes tanto internos como externos en las diferentes actividades del proceso o servicio			X	
La entidad tiene establecido un presupuesto para la capacitación general para los empleados por lo menos una vez al año.				X
El instituto cuenta con una política establecida de contratación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.		X		

Adicionalmente, como parte del análisis del rol Institucional, a continuación se enuncian las funciones, la misión y visión de la entidad, como mecanismo de entendimiento de la misionalidad y la visión que se estructuró para el Instituto, a partir de la cual se evidencia inclusive la necesidad

de generar un proceso de modificación de la estructura organizativa interna, tanto a nivel administrativo, como a nivel operativo, de manera tal que pueda darse cumplimiento a sus fines.

3.2.1.1. FUNCIONES

De conformidad con lo establecido en el Acuerdo No. 001 del 7 de abril de 2022, modificatorio del Acuerdo No. 07 del 30 de diciembre de 2005, en su artículo 1°, son funciones del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal, las siguientes:

1. Adoptar el plan local del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre, efectuando su seguimiento y evaluación con la participación comunitaria que establece la Ley 181 de 1995.

2. Programar la distribución de los recursos en el territorio del municipio de Yopal.

3. Proponer los planes y proyectos que deban incluirse en el plan sectorial nacional.

4. Estimular la participación comunitaria y la integración funcional en los términos de la Constitución Política, la Ley 181 de 1995 y las demás normas que lo regulen.

5. Desarrollar programas y actividades que permitan fomentar la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, la educación extra escolar y la educación física en el territorio del Municipio de Yopal.

6. Cooperar con otros entes públicos y privados para el cumplimiento de los objetivos previstos en la Ley 181 de 1995.

7. Velar por el cumplimiento de las normas urbanísticas sobre reservas de áreas en las nuevas urbanizaciones para la construcción de escenarios para el deporte y la recreación.

8. Promover la participación del sector privado e interinstitucional en las diferentes disciplinas deportivas, recreativas, de educación extraescolar y aprovechamiento del tiempo libre y celebrar convenios para tales efectos.

9. Asumir la construcción, administración, mantenimiento y adecuado de los escenarios deportivos del municipio de Yopal.

10. Preparar informes de su gestión con base en los planes locales y el plan nacional del sector.

11. Se creará un comité de recreación con participación institucional y e le asignarán recursos específicos.

12. Proporcionar el desarrollo de la educación extraescolar de la niñez y la juventud, fomentando la formación de líderes juveniles que promueven la creación de asociaciones y movimientos de niños y jóvenes deportistas.

13. Los entes deportivos departamental y municipales diseñarán conjuntamente con las secretarías de educación correspondientes, los programas necesarios para lograr adelanto de programas específicos, tales como centros de educación física, centros de iniciación, formación deportiva, festivales recreativos escolares y juegos inter colegiados.

3.2.1.2. MISIÓN

Promover la práctica del deporte y la recreación en todos los estamentos de la sociedad Yopaleña, mediante procesos de formación deportiva vanguardista; desembocando en un modelo de vida integral, dentro del contexto de aprovechamiento del tiempo libre.

3.2.1.3. VISIÓN

Ser líderes y reconocidos por desarrollar procesos integrales del deporte; la recreación y la actividad física, bajo los principios de la excelencia y el liderazgo social, con un equipo de trabajo capacitado en las diferentes aéreas deportivas y administrativas; que brinden un excelente servicio con responsabilidad, respeto y compromiso.

3.2.1.4. MAPA DE PROCESOS

A través de la Resolución No. 086 de 2023, se estableció el mapa de procesos aplicable para el año 2023, de la siguiente manera:

Ilustración 11 Mapa de procesos



Fuente: Resolución IDRY No. 086 de 2023

Como se desprende de lo anterior, la clasificación de procesos, se distribuye en 4 grandes categorías, a saber, procesos estratégicos, procesos misionales, procesos de apoyo y procesos de evaluación.

Tabla 9 Clasificación mapa de procesos IDRY 2023

PROCESOS	CÓDIGO
ESTRATÉGICOS	
Direccionamiento Estratégico	DIR
Comunicación Pública	COM
Gestión del Talento Humano	GTH
MISIONALES	
Deporte formativo, competitivo y de alto rendimiento	DFO
Recreación, actividad física y deporte social y comunitario	DRS
Deporte Asociado	DAC
Infraestructura deportiva	IFD
DE APOYO	
Gestión Administrativa y Financiera	GAF
Gestión Jurídica	GJU
Atención al Cliente	ATC
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	SGS
Gestión Tecnológica	GTC
Gestión Documental	SGD
Contratación	GCO
Recursos Físicos	GRF
Gestión Contable	CON
EVALUACIÓN	
Seguimiento y Control	SYC
Control Interno Disciplinario	CID

Fuente: Elaboración propia. - Mapa de procesos

3.2.1.5. POLÍTICA Y OBJETIVOS DE CALIDAD

A través de la Resolución No. 0086 de 2023, igualmente se estableció la política de calidad del Instituto, encaminada a contribuir en la formación de la cultura ciudadana y convivencia en el Municipio de Yopal, asegurando el aprovechamiento del tiempo libre de la población mediante ofertas de actividades lúdicas, deportivas y recreativas en espacios seguros y adecuados, comprometidos con la gestión efectiva y participativa del fomento al deporte, planificando, organizando y ejecutando con eficiencia, eficacia y efectividad los diferentes programas, planes y proyectos orientados al desarrollo de las actividades deportivas y recreativas del Municipio de Yopal; coadyuvando de esta forma al mejoramiento de la calidad de vida de la población yopaleña, de acuerdo con los lineamientos legales en búsqueda de la mejora continua y estable, de la mano de personal humano competente y calificado, con la ayuda de la dirección, garantizando un servicio más ágil y adecuado para la comunidad del municipio, para lo cual se fijaron los siguientes objetivos de calidad:

1. Desarrollar y fomentar actividades deportivas, recreativas y el aprovechamiento del tiempo libre que permitan la satisfacción de la comunidad del Municipio de Yopal.

2. Mantener la infraestructura de los escenarios deportivos garantizando su funcionamiento por medio del seguimiento al buen estado y adecuada utilización de los mismos, proporcionando

los elementos necesarios para el desarrollo de los eventos, planes, programas y proyectos del Instituto.

3. Contribuir al mejoramiento continuo del sistema de gestión de calidad dando aplicabilidad a los lineamientos establecidos con eficiencia, eficacia.

4. Fomentar el deporte social y comunitario, por medio de estrategias de integración en espacios de convivencia ciudadana que fomenten la cultura deportiva en los habitantes del Municipio.

5. Promover e incentivar la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre por medio de estrategias y programadas que incluyan hábitos de vida saludable que permitan contribuir con el bienestar integral de la comunidad del municipio de Yopal.

3.2.2. CADENA DE VALOR: PROCESOS – METODOLOGÍA DE OPCIONES PRIOTIRARIAS

El análisis de cadena de valor es una herramienta utilizada para identificar y evaluar los procesos clave de una organización con el fin de mejorar su eficiencia y competitividad. En el caso del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal "IDRY", el análisis de cadena de valor puede ayudar a identificar los procesos que generan mayor valor y priorizar las opciones para mejorarlos.

La metodología de opciones prioritarias permite abordar el análisis de cadena de valor, identificar las diferentes opciones para mejorar los procesos y luego priorizarlas en función de su impacto potencial y su factibilidad de implementación, una vez que se implementen las mejoras prioritarias, es necesario monitorear y evaluar su efectividad, y realizar ajustes si es necesario.

Tabla 10 Cadena de valor: procesos. Metodología de opciones prioritarias

PROCEDIMIENTO	*PROCESO*	*¿SE REQUIERE EL PROCESO?*	*¿ES NECESARIO QUE SEA EJECUTADO POR LA ENTIDAD?*	*¿SE LLEVA A CABO EN OTRAS DEPENDENCIAS*
Estratégicos	Direccionamiento Estratégico	*Si*	*Si*	*Si*
Estratégicos	Comunicación Pública	*Si*	*Si*	*Si*
Estratégicos	Gestión del Talento Humano	*Si*	*Si*	*Si*
Misional	Deporte formativo, competitivo y de alto rendimiento	*Si*	*Si*	*Si*
Misional	Recreación, actividad física y deporte social y comunitario	*Si*	*Si*	*Si*
Misional	Deporte Asociado	*Si*	*Si*	*Si*
Misional	Infraestructura deportiva	*Si*	*Si*	*Si*

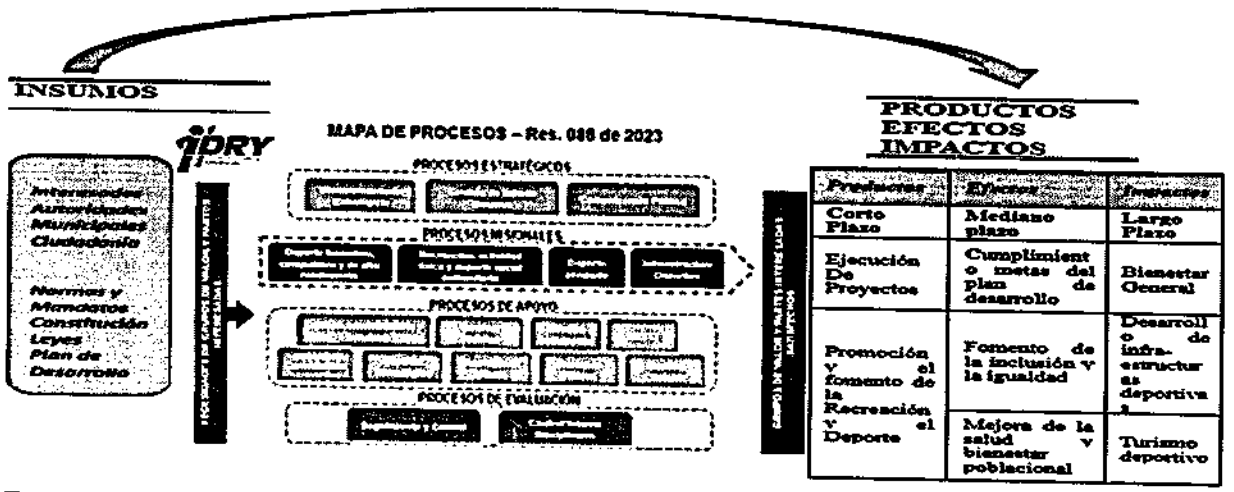
PROCEDIMIENTO	*PROCESO*	*¿SE REQUIERE EL PROCESO?*	*¿ES NECESARIO QUE SEA EJECUTADO POR LA ENTIDAD?*	*¿SE LLEVA A CABO EN OTRAS DEPENDENCIAS*
Misional	Deporte formativo, competitivo y de alto rendimiento	*Si*	*Si*	*Si*
De apoyo	Gestión Administrativa y Financiera	*Si*	*Si*	*Si*
De apoyo	Gestión Jurídica	*Si*	*Si*	*Si*
De apoyo	Atención al Cliente	*Si*	*Si*	*Si*
De apoyo	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	*Si*	*Si*	*Si*
De apoyo	Gestión Tecnológica	*Si*	*Si*	*Si*
De apoyo	Gestión Documental	*Si*	*Si*	*Si*
De apoyo	Contratación	*Si*	*Si*	*Si*
Evaluación	Seguimiento y Control	*Si*	*Si*	*Si*
Evaluación	Control Interno Disciplinario	*Si*	*Si*	*Si*

Fuente: Elaboración propia.

3.2.3. CADENA DE VALOR: RESULTADOS

La cadena de valor de resultados del Instituto para el deporte y la Recreación IDRY, implica el análisis de los insumos o procesos que, para el caso de la entidad se encuentran determinados en la Resolución No. 086 de 2023 y genera unos impactos a corto, mediano y largo plazo, que se analizan en la siguiente gráfica:

Ilustración 12 Cadena de valor: resultados



Fuente: Elaboración propia.

Como previamente se anticipó, la Cadena de Valor de Resultados del Instituto para el deporte y la Recreación IDRY genera unos impactos a corto, mediano y largo plazo, a continuación se describen posibles impactos en cada uno de estos períodos:

A corto plazo:

- Aumento en la participación de la comunidad en actividades deportivas y recreativas.
- Mejora en la salud y el bienestar de los participantes.
- Mayor satisfacción de los usuarios con los programas y servicios ofrecidos.
- Generación de empleo en el sector deportivo y recreativo.
- Desarrollo de habilidades y talentos deportivos.

A mediano plazo:

- Creación de una cultura de actividad física y hábitos saludables en la comunidad.
- Mejora en la calidad de vida de los participantes.
- Impacto positivo en la salud pública, reduciendo la incidencia de enfermedades relacionadas con el sedentarismo.
- Fomento de la inclusión social y la integración comunitaria a través del deporte y la recreación.
- Desarrollo de talentos deportivos a nivel local y regional.

A largo plazo:

- Contribución al desarrollo sostenible de la comunidad, promoviendo la protección del medio ambiente y el uso responsable de los recursos.
- Formación de atletas de alto rendimiento y representación en competencias nacionales e internacionales.
- Generación de ingresos a través del turismo deportivo y la organización de eventos deportivos.
- Fortalecimiento de la identidad y el sentido de pertenencia de la comunidad hacia el instituto de deporte y recreación.
- Impacto positivo en la imagen y reputación de la comunidad a nivel nacional e internacional.

Es importante tener en cuenta que estos impactos pueden variar dependiendo de las características y el contexto externo que se pueda desarrollar, además, es necesario realizar un seguimiento y evaluación periódica para medir y ajustar los resultados.

3.2.4. ANÁLISIS DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL

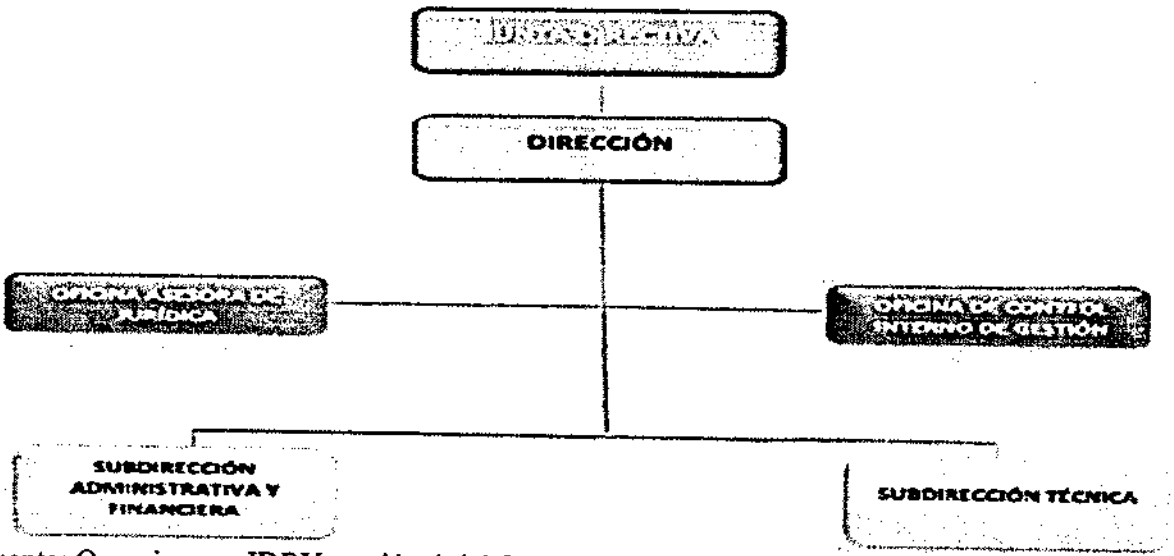
El análisis de las capacidades institucionales, nos permite analizar el escenario actual del instituto en lo que tiene que ver con en el escenario organizacional, directivo, presupuestal, competitivo, técnico, tecnológico y de las capacidades de talento humano y contratistas a su disposición, que permiten no solo el cumplimiento actual de los fines del Instituto, sino que a la par sirven como parámetro de determinación de la necesidad de modificar la estructura organizacional y crear, o no, nuevos cargos, que posibiliten el funcionamiento del mismo.

3.2.4.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura orgánica de la entidad, en la actualidad es el resultado de la integración del primer organigrama adoptado mediante el Acuerdo No. 049 del 25 septiembre de 1996, al momento mismo de la creación del Instituto y de las modificaciones que se incorporaron a partir de la creación de las dependencias denominadas Oficina de control interno de gestión y oficina asesora jurídica, contenido en los Acuerdos No. 07 de 2005, 002 de 2013 y 01 de 2014.

Actualmente, el organigrama se prevé en la versión 4 del formato DIR-DI-02 del 7 de julio de 2023, de la siguiente manera:

Ilustración 13 Organigrama



Fuente: Organigrama IDRY versión 4 del formato DIR-DI-02 del 7 de julio de 2023

Como se observa de lo anterior, en la actualidad, la estructura corresponde a la distribución interna de las diferentes dependencias que asumen las respectivas funciones generales; cada una de éstas está dirigida por un funcionario de libre nombramiento y remoción de los niveles directivo y asesor con excepción de la dependencia de control interno que es un funcionario de periodo fijo.

Sin embargo, la estructura organizacional actual en la que se establece mediante una especialización del trabajo por dependencias que, puede generar la falta de departamentalización del Instituto, o de especialidad de las áreas de acuerdo con los procesos mismos que se enmarcan dentro de la Resolución No. 086 de 2023, si se tiene en cuenta que las sugerencias administrativa y financiera y la subdirección técnica tienen a su cargo el desarrollo de los siguientes procesos:

Tabla 11 Procesos a cargo de la subdirección administrativa y financiera y la subdirección técnica

PROCESOS
ESTRATÉGICOS
Direccionamiento Estratégico
Comunicación Pública
Gestión del Talento Humano
MISIONALES
Deporte formativo, competitivo y de alto rendimiento
Recreación, actividad física y deporte social y comunitario
Deporte Asociado
Infraestructura deportiva
DE APOYO
Gestión Administrativa y Financiera
Atención al Cliente
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST
Gestión Tecnológica
Gestión Documental
Contratación
Recursos Físicos
Gestión Contable

Fuente: Elaboración propia.

Es decir, tan solo se excluye de su responsabilidad el proceso de evaluación y la gestión jurídica, que en cualquier caso es apoyada por estas dos áreas, conllevando a la necesidad de analizar la funcionalidad de la estructura organizacional actual, en la propuesta de modificación de la planta de personal que se efectuará en el capítulo subsiguiente.

3.2.4.2. CAPACIDAD DIRECTIVA

Como se anticipó en el ítem anterior, la estructura organizacional de la entidad se plantea de forma tal que cada área cuente con un empleado de libre nombramiento y remoción, en lo que tiene que ver con la Dirección General, Oficina Asesora Jurídica, Subdirección Administrativa y Financiera y Subdirección Técnica y un empleado de período, en lo referente a la oficina de control interno de gestión.

La dirección general se encarga primordialmente del direccionamiento estratégico de la entidad a partir del planteamiento, orientación y seguimiento al cumplimiento de las políticas que se estructuren para el cumplimiento de cada uno de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo,

para lo cual cuenta con la orientación del jefe de la oficina de control interno de gestión, quien se encarga de emitir consejos a partir de la evaluación y reevaluación de los procedimientos y procesos institucionales, con el fin de generar estrategias de mejora para el Instituto.

Por su parte, el Jefe de la Oficina Asesora jurídica de la entidad se encarga, con apoyo de las subdirecciones técnica, administrativa y financiera, del proceso de contratación de la entidad, así como de la defensa jurídica de la entidad, de forma propia o a través de los contratistas que se vinculan para tal efecto.

La Subdirección administrativa y financiera, por su parte, tiene a su cargo el desarrollo de los procesos de direccionamiento estratégico, gestión de talento humano, gestión administrativa y financiera, atención al cliente, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, gestión tecnológica, gestión documental, contratación, recursos físicos y gestión contable, lo que realiza de forma directa, a través de los servidores públicos dispuestos para el área y teniendo a su cargo adicionalmente la supervisión de los contratistas que corresponden a su dependencia y en general la gestión de la totalidad de los empleados públicos de la entidad, lo que determina el alto nivel de responsabilidad y tareas a cargo dentro de la estructura organizacional, dado a que dentro del marco de sus funciones se encuentra una alta densidad de procesos, políticas, funciones y tareas que de alguna manera determinan el actuar correcto y normal de la entidad.

Por su parte, la subdirección técnica ejecuta actualmente la totalidad de procedimientos del proceso misional, en lo que tiene que ver con el Deporte formativo, competitivo y de alto rendimiento, Recreación, actividad física y deporte social y comunitario, Deporte Asociado y mantenimiento y sostenimiento de la Infraestructura deportiva, además de los procesos de direccionamiento estratégico y comunicación pública, cuya dirección se concentra en cabeza del subdirector técnico, quien además ejerce la supervisión de los contratos de prestación de servicios del personal vinculado para el cumplimiento de esos procesos ya mencionados.

3.2.4.3. PRESUPUESTALES

Para efectos de analizar las capacidades presupuestales de la entidad, se procedió a realizar la revisión de las ejecuciones presupuestales de las vigencias 2020, 2021, 2022 y lo correspondiente a la vigencia 2023, hasta el mes de octubre, se considera pertinente realizar la presentación de las siguientes tablas que reflejan, para cada vigencia, los recursos recibidos, comprometidos, las obligaciones, pagos, recaudos y apropiaciones definitivas, clasificados en funcionamiento, inversión y pasivo exigible.

Ilustración 14 Ejecución presupuestal al 31 de diciembre de 2020.

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2020

GRUPO	FUENTE	DESCRIPCIÓN FUENTE	APROPIACIÓN DEFINITIVA	COMPROMISOS	OBLIGACIONES	PAGOS	RECAUDO
INGRESOS	0101	Propios	172.660.554,11	0,00	0,00	0,00	92.480.436,41
FUNCIONAMIENTO	0101	Propios	101.000.000,00	20.000.000,00	20.000.000,00	20.000.000,00	0,00
INVERSIÓN	0101	Propios	71.660.554,11	66.567.221,00	66.567.221,00	66.567.221,00	0,00
INGRESOS	0201	ICLD	2.260.290.580,74	0,00	0,00	0,00	2.260.290.569,74
FUNCIONAMIENTO	0201	ICLD	2.107.896.115,00	1.914.645.941,14	1.866.929.587,14	1.787.795.322,14	0,00
INVERSIÓN	0201	ICLD	152.394.465,74	150.279.427,00	150.279.427,00	146.919.430,00	0,00
INGRESOS	0202	ICLD VA	733.650.726,00	0,00	0,00	0,00	733.650.726,00
INVERSIÓN	0202	ICLD VA	733.650.726,00	598.158.651,62	598.158.651,62	598.158.651,62	0,00
INGRESOS	0401	SGP	503.294.774,12	0,00	0,00	0,00	503.294.774,12
INVERSIÓN	0401	SGP	503.294.774,12	496.851.434,12	467.022.484,82	455.432.482,82	0,00
INGRESOS	0501	Rendimi.fICLD	38.241,37	0,00	0,00	0,00	38.241,37
INVERSIÓN	0501	Rendimi.fICLD	38.241,37	38.241,37	38.241,37	38.241,37	0,00
INGRESOS	0601	Contribuc.Voluntaria Prodeporte	51.672.272,97	0,00	0,00	0,00	46.872.272,97
INVERSIÓN	0601	Contribuc.Voluntaria Prodeporte	51.672.272,97	1.322.272,97	1.322.272,97	1.322.272,97	0,00
INGRESOS	0603	V.A. Contribucion Prodeporte	65.293.661,00	0,00	0,00	0,00	65.293.660,73
INVERSIÓN	0603	V.A. Contribucion Prodeporte	65.293.661,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INGRESOS	0701	Rendimientos Contribucion	1.444.800,00	0,00	0,00	0,00	1.444.800,00
INVERSIÓN	0701	Rendimientos Contribucion	1.444.800,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INGRESOS	0703	V.A. Rendimientos Contribucion	8.288.747,00	0,00	0,00	0,00	8.288.747,27
INVERSIÓN	0703	V.A. Rendimientos Contribucion	8.288.747,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INGRESOS	0901	Espectaculos Publicos	4.510.671,22	0,00	0,00	0,00	4.510.671,22
INVERSIÓN	0901	Espectaculos Publicos	4.510.671,22	27.663,22	27.663,22	27.663,22	0,00
INGRESOS	0903	V.A Rendimientos Espectaculos Publicos	1.599.048,00	0,00	0,00	0,00	1.599.048,00
INVERSIÓN	0903	V.A Rendimientos Espectaculos Publicos	1.599.048,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INGRESOS	1201	Impuesto al cigarrillo	83.044.040,24	0,00	0,00	0,00	83.044.040,24
INVERSIÓN	1201	Impuesto al cigarrillo	83.044.040,24	32.308.499,00	32.308.499,00	24.888.498,00	0,00
INGRESOS	1401	Recursos IVAT	1.715.203,56	0,00	0,00	0,00	1.715.203,56
INVERSIÓN	1401	Recursos IVAT	1.715.203,56	0,00	0,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración subdirección administrativa y financiera IDRY.

Ilustración 15 Ejecución presupuestal al 31 de diciembre de 2021

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2021

GRUPO	FUENT	DESCRIPCION	APROPIACION DEFINITIVA	COMPROMISOS	GIROS	RECAUDO
INGRESOS	01	RECURSOS PROPIOS	101.801.052,00	0,00	0,00	41.155.267,24
FUNCIONAMIENTO	01	RECURSOS PROPIOS	100.000.000,00	31.476.921,00	31.476.921,00	0,00
INVERSION	01	RECURSOS PROPIOS	1.801.052,00	1.801.052,00	1.801.052,00	0,00
INGRESOS	02	RECURSOS ICLD	3.626.917.156,22	0,00	0,00	3.626.917.156,22
FUNCIONAMIENTO	02	RECURSOS ICLD	2.093.599.950,00	1.970.375.974,64	1.722.660.227,64	0,00
INVERSIÓN	02	RECURSOS ICLD	1.533.317.206,22	1.028.141.415,88	748.030.287,02	0,00
INGRESOS	03	TASA PRODEPORTE	600.000.000,00	0,00	0,00	600.000.000,00
INVERSIÓN	03	TASA PRODEPORTE	600.000.000,00	234.592.400,00	129.592.400,00	0,00
INGRESOS	04	RECURSOS SGP	785.660.300,17	0,00	0,00	785.660.300,17
INVERSIÓN	04	RECURSOS SGP	785.660.300,17	785.934.561,17	724.934.561,17	0,00
INGRESOS	06	Contribucion Prodeporte	693.908.976,90	0,00	0,00	693.908.976,90
INVERSIÓN	06	Contribucion Prodeporte	703.642.524,17	703.642.524,17	703.642.524,17	693.908.976,90
INGRESOS	07	RENDIMIENTOS	9.733.547,27	0,00	0,00	9.733.547,27
INGRESOS	09	ESPECTACULOS PUBLICOS	9.275.719,08	0,00	0,00	1.559.048,00
INVERSIÓN	09	ESPECTACULOS PUBLICOS	9.275.719,08	6.095.719,08	6.095.719,08	0,00
INGRESOS	12	IMPUESTO AL CIGARRILLO	50.938.045,93	0,00	0,00	50.938.045,93
INVERSIÓN	12	IMPUESTO AL CIGARRILLO	50.938.045,93	50.938.045,93	50.938.045,93	0,00
INGRESOS	13	REC. ORDINARIOS DE LA NACION	545,03	0,00	0,00	545,03
INVERSION	13	REC. ORDINARIOS DE LA NACION	545,03	545,03	545,03	0,00
INGRESOS	14	RECURSOS IVAT	1.715.885,73	0,00	0,00	1.715.885,73
INVERSION	14	RECURSOS IVAT	1.715.885,73	0,00	0,00	0,00
INGRESOS	16	RECURSOS DE CREDITO	996.000.000,00	0,00	0,00	996.000.000,00
INVERSION	16	RECURSOS DE CREDITO	996.000.000,00	0,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración subdirección administrativa y financiera IDRY.

Ilustración 16Ejecución presupuestal al 31 de diciembre de 2022

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2022

GRUPO	FUENTI	DESCRIPCION FUENTE	APROPIACION	COMPROMISOS	OBLIGACIONES	PAGOS	RECAUDO
INGRESOS	0101	ICLD Funcionamiento	2.195.311.947,00	0,00	0,00	0,00	2.195.744.033,81
FUNCIONAMIENTO	0101	ICLD Funcionamiento	2.227.172.125,00	2.202.940.910,55	2.125.310.892,63	1.970.346.641,63	0,00
INGRESOS	0105	RF Tasa del deporte	374.569,50	0,00	0,00	0,00	374.570,00
INVERSION	0105	RF Tasa del deporte	374.569,50	0,00	0,00	0,00	0,00
INGRESOS	0106	Tasa prodeporte y recreacion - CSF	2.786.808.204,00	0,00	0,00	0,00	2.466.308.334,24
INVERSION	0106	Tasa prodeporte y recreacion - CSF	2.786.808.204,47	2.511.240.249,92	2.472.714.749,92	1.881.044.722,92	0,00
INGRESOS	0108	RB Tasa prodeporte y recreacion - CSF	1.639.464.200,61	0,00	0,00	0,00	1.639.464.199,69
INVERSION	0108	RB Tasa prodeporte y recreacion - CSF	1.639.464.200,61	1.583.551.111,00	1.582.751.146,00	1.580.351.181,00	0,00
INGRESOS	0197	RB Espectaculos publicos	1.857.961,49	0,00	0,00	0,00	1.857.961,49
INVERSION	0197	RB Espectaculos publicos	1.857.961,49	1.857.961,49	398.203,98	398.203,98	0,00
INGRESOS	0198	RB ICLD Libre destinación	126.071.973,46	0,00	0,00	0,00	126.071.973,46
INVERSION	0198	RB ICLD Libre destinación	126.071.973,46	126.071.973,46	97.696.267,10	97.696.267,10	0,00
INGRESOS	0199	Propios	80.000.000,00	0,00	0,00	0,00	75.945.616,88
FUNCIONAMIENTO	0199	Propios	48.139.822,00	48.139.822,00	48.139.822,00	48.139.822,00	0,00
INGRESOS	0201	ICLD Inversion	0,00	0,00	0,00	0,00	185.094,17
INGRESOS	0204	SGP Deporte	644.682.531,47	0,00	0,00	0,00	645.082.499,97
INVERSION	0204	SGP Deporte	644.682.531,47	614.424.205,00	576.870.608,00	576.870.608,00	0,00
INGRESOS	0205	RB SGP Deporte y recreación	17.166.099,13	0,00	0,00	0,00	17.166.099,10
INVERSION	0205	RB SGP Deporte y recreación	17.166.099,13	17.166.099,13	0,00	0,00	0,00
INGRESOS	0209	SGP Libre inversion	200.000.000,00	0,00	0,00	0,00	200.027.176,14
INVERSION	0209	SGP Libre inversion	200.000.000,00	200.000.000,00	151.800.000,00	151.800.000,00	0,00
INGRESOS	0212	Impuesto al Cigarrillo	47.888.157,75	0,00	0,00	0,00	47.888.157,75
INVERSION	0212	Impuesto al Cigarrillo	47.888.157,75	47.888.157,00	47.888.157,00	0,00	0,00
INGRESOS	0301	Convenio Indeportes 0088-2022	199.984.000,00	0,00	0,00	0,00	99.992.000,00
INVERSION	0301	Convenio Indeportes 0088-2022	199.984.000,00	199.983.999,98	99.991.999,50	99.991.999,50	0,00

Fuente: Elaboración subdirección administrativa y financiera IDRY.

Ilustración 17Ejecución presupuestal al 31 de octubre de 2023.

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL A 31 DE OCTUBRE DE 2023

GRUPO	FUENTE	DESCRPCION	DEFINITIVA	COMPROMISOS	OBLIGACIONES	PAGOS	RECAUDO ACUMULADO
FUNCIONAMENTO	0101	ICLD Funcionamiento	2.056.021.768,00	1.645.952.237,58	1.503.664.089,58	1.496.864.076,58	0,00
INGRESOS	0101	ICLD Funcionamiento	2.064.771.768,00	0,00	0,00	0,00	1.738.569.207,51
PASIVOS EXIGIBLES	0101	ICLD Funcionamiento	8.750.000,00	0,00	0,00	0,00	8.750.000,00
INGRESOS	0105	RF Tasa del deporte	7.296.015,00	0,00	0,00	0,00	9.869.098,57
INVERSION	0105	RF Tasa del deporte	7.296.015,00	2.092.514,00	1.717.944,00	1.717.944,00	0,00
INGRESOS	0106	Tasa prodeporte y recreacion - CSF	3.329.781.984,00	0,00	0,00	0,00	2.554.341.769,53
INVERSION	0106	Tasa prodeporte y recreacion - CSF	3.329.781.984,00	3.017.743.060,00	2.397.963.130,00	2.323.974.140,00	0,00
INGRESOS	0108	RB Tasa prodeporte y recreacion - C	524.068.600,01	0,00	0,00	0,00	524.068.600,01
INVERSION	0108	RB Tasa prodeporte y recreacion -	524.068.600,01	327.184.240,81	103.978.650,00	103.978.650,00	0,00
FUNCIONAMENTO	0199	Propios	80.000.000,00	53.170.070,00	53.170.070,00	53.170.070,00	0,00
INGRESOS	0199	Propios	150.022.699,68	0,00	0,00	0,00	144.706.696,54
INVERSION	0199	Propios	70.022.699,68	70.022.699,68	0,00	0,00	0,00
INGRESOS	0201	ICLD Inversion	1.268.105.442,00	0,00	0,00	0,00	1.183.293.823,44
INVERSION	0201	ICLD Inversion	1.268.105.442,00	995.548.258,51	418.920.172,00	415.722.172,00	0,00
INGRESOS	0204	SGP Deporte	703.047.399,58	0,00	0,00	0,00	542.701.636,01
INVERSION	0204	SGP Deporte	703.047.399,58	644.371.734,00	462.000.000,00	450.450.000,00	0,00
INGRESOS	0209	SGP Libre inversion	27.176,11	0,00	0,00	0,00	35.289,56
INGRESOS	0212	Impuesto al Cigarrillo	130.000.000,00	0,00	0,00	0,00	41.316.766,36
INVERSION	0212	Impuesto al Cigarrillo	130.000.000,00	55.341.766,00	41.316.766,00	41.316.766,00	0,00
INGRESOS	0301	Convenio Indercas 0088-2022	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00
INGRESOS	1604	RB Recursos del crédito Acuerdo 0	996.000.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INVERSION	1604	RB Recursos del crédito Acuerdo 02/21	996.000.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración subdirección administrativa y financiera IDRY.

Ilustración 18 Resumen ejecución presupuestal al 31 de diciembre DE 2020

	APROPIACIÓN DEFINITIVA	COMPROMISOS	%	OBLIGACIONES	%	PAGOS	%	RECAUDO	%
FUNCIONAMIENTO	2.208.896.115,00	1.934.645.941,14	87,58%	1.886.929.587,14	97,53%	1.807.795.322,14	95,81%	2.352.771.006,15	106,51%
INVERSIÓN	1.606.946.651,22	1.278.986.199,30	79,59%	1.249.157.240,00	97,67%	1.226.787.240,00	98,21%	1.449.752.185,48	90,22%
TOTAL	3.815.842.766,22	3.213.632.140,44	84,22%	3.136.086.827,14	97,59%	3.034.582.562,14	96,76%	3.802.523.191,63	99,65%

Fuente: Elaboración subdirección administrativa y financiera IDRY.

Ilustración 19 Resumen ejecución presupuestal al 31 de diciembre de 2021

	APROPIACION DEFINITIVA	COMPROMISOS	%	GIROS	%	RECAUDO	%
FUNCIONAMIENTO	2.193.599.950,00	2.001.852.895,64	91,26%	1.754.137.148,64	87,63%	2.132.954.165,24	97,24%
INVERSIÓN	4.682.351.278,33	2.791.146.263,26	59,61%	2.365.035.134,40	84,73%	4.674.674.607,25	99,84%
TOTAL	6.875.951.228,33	4.792.999.158,90	69,71%	4.119.172.283,04	85,94%	6.807.628.772,49	99,01%

Fuente: Elaboración subdirección administrativa y financiera IDRY.

Ilustración 20 Resumen ejecución presupuestal al 31 de diciembre de 2022

	APROPIACION	COMPROMISOS	%	OBLIGACIONES	%	PAGOS	%	RECAUDO	%
FUNCIONAMIENTO	2.275.311.947,00	2.251.080.732,55	98,94%	2.173.450.714,63	96,55%	2.018.486.463,63	92,87%	2.271.689.650,69	99,84%
INVERSIÓN	5.664.297.697,88	5.302.183.756,98	93,61%	5.030.111.131,50	94,87%	4.388.152.982,50	87,24%	5.244.418.066,01	92,59%
TOTAL	7.939.609.644,88	7.553.264.489,53	95,13%	7.203.561.846,13	95,37%	6.406.639.446,13	88,94%	7.516.107.716,70	94,67%

Fuente: Elaboración subdirección administrativa y financiera IDRY.

Ilustración 21 Resumen ejecución presupuestal al 31 de octubre de 2023.

	DEFINITIVA	COMPROMISOS	%	OBLIGACIONES	%	PAGOS	%	RECAUDO ACUMULADO	%
FUNCIONAMIENTO	2.136.021.768,00	1.699.122.307,58	79,55%	1.556.834.159,58	91,63%	1.550.034.146,58	99,56%	1.883.275.904,05	88,17%
INVERSION	7.028.322.140,27	5.112.304.273,00	72,74%	3.425.896.662,00	67,01%	3.337.159.672,00	97,41%	5.000.333.680,02	71,15%
PASIVO EXIGIBLE	8.750.000,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	8.750.000,00	100,00%
TOTAL	9.173.093.908,27	6.811.426.580,58	74,25%	4.982.730.821,58	73,15%	4.887.193.818,58	98,08%	6.892.359.584,07	75,14%

Fuente: Elaboración subdirección administrativa y financiera IDRY.

3.2.4.4. CAPACIDAD TECNOLÓGICA

Para efectos de la verificación de la capacidad tecnológica de la entidad, se tuvo en cuenta el inventario actual con el que se cuenta en lo que tiene que ver con equipos de cómputo, equipos de fisioterapia, equipos de mantenimiento y licencias de software y programas de funcionamiento.

Vale la pena aclarar que en este ítem se incorporan los equipos de mantenimiento, habida cuenta de la consideración que son este tipo de herramientas las que facilitan el desarrollo de actividades en el escenario operativo de la entidad.

Así, para el año 2023, la capacidad tecnológica del Instituto está representada en la suma de **CIENTO VEINTICUATRO MILLONES VEINTICUATRO MIL OCHOCIENTOS PESOS ($124.024.800.oo)**, representados de la siguiente manera:

Tabla 12 Inventario - capacidad tecnológica

INVENTARIO			
GRUPO CONTABLE	**CODIGO**	**DESCRIPCION**	**VALOR**
EQUIPO DE AYUDA AUDIOVISUAL	165522002	Cabina Sonido Pasiva Estándar 300W Rms 15"	$6.000.000,00
EQUIPO DE AYUDA AUDIOVISUAL	165522003	Cabina Active de 2 vías potencia 200W RMS/400W	$4.750.000,00
EQUIPO DE COMPUTO	167002032	UPS 750VA R/80-145V AC	$3.750.000,00
EQUIPO DE COMPUTO	167002036	Escáner Documental 65ppm	$4.840.000,00
EQUIPO DE COMPUTO	167002042	Equipo Multifuncional (imprime, escanea, copia)	$2.160.000,00
EQUIPO DE COMPUTO	167002056	Computador Escritorio ALL IN ONE AIO 23.8	$42.870.000,00
EQUIPO DE COMPUTO	167002057	Computador Todo en Uno P/23.8 FHD	$24.500.000,00
EQUIPO DE FISIOTERAPIA	166008017	Ultrasonido Frecu.1 a 3Mhz Digital	$5.850.000,00
EQUIPO DE FISIOTERAPIA	166008026	Tensiómetro Medición LCD Automático	$325.000,00
EQUIPO DE MANTENIMIENTO	165590012	Guadaña ZENOAH BC4350DW	$2.270.000,00
EQUIPO DE MANTENIMIENTO	165590017	Moto Sierra Podadora JTSP-260 ZENOA	$3.886.000,00
EQUIPO DE MANTENIMIENTO	165590020	Equipo de Soldadura 150AMP a 110/220V	$1.133.000,00

INVENTARIO			
GRUPO CONTABLE	**CODIGO**	**DESCRIPCION**	**VALOR**
EQUIPO DE MANTENIMIENTO	165590025	Taladro Percutor 1/2" 550W	$299.000,00
EQUIPO DE MANTENIMIENTO	165590030	Pulidora Angular 4-1/2"	$295.000,00
EQUIPO DE MANTENIMIENTO	165590035	Hidro lavadora Industrial Annovi 2050PSI	$3.395.000,00
EQUIPO DE MANTENIMIENTO	191005245	Guadaña Husqvarna Zenoa	$1.860.000,00
EQUIPO DE MANTENIMIENTO	191005275	Extensión Eléctrica 15 mts cal 12	$256.000,00
EQUIPO DE MANTENIMIENTO	191005283	Esmeril de Banco	$660.000,00
LICENCIAS	197007011	Licencia Windows 10 Office 2019	$1.440.000,00
LICENCIAS	197008008	Actualización Flash Contable Versión 5.5	$2.018.200,00
LICENCIAS	197008009	Actualización Flash Presupuesto Versión 5.5	$2.968.000,00
LICENCIAS	197008010	Actualización Flash Efectivo Versión 5.5	$3.126.800,00
LICENCIAS	197008011	Actualización Flash Activos Versión 5.5	$2.160.800,00
LICENCIAS	197008012	Actualización Flash Nomina Versión 5.5	$2.372.000,00
LICENCIAS	197008013	Actualización licencia. Adicional Flash Presupuesto Versión 5.5	$420.000,00
LICENCIAS	197008014	Actualización adicional Flash Activos Versión 5.5	$420.000,00
TOTAL INVENTARIO			**$124.024.800.00**

Fuente: Tabla de inventario IDRY

3.2.4.5. CAPACIDAD COMPETITIVA

Dentro de este acápite pretende destacarse por parte de la entidad, los resultados obtenidos con relación a las estadísticas de población beneficiada durante las vigencias 2020, 2021, 2022 y lo corrido de 2023 hasta la fecha de elaboración del presente estudio, con la finalidad de resaltar el crecimiento de la capacidad de cobertura de la entidad en eventos propios o liderados y apoyados, respecto de las áreas de recreación, actividad física y las escuelas de formación deportiva.

La información que se proyecta a continuación a través de resúmenes a través de tablas de datos y gráficos, es un indicativo de las necesidades de vinculación o formalización de empleos públicos para el fortalecimiento del personal que desarrolla las actividades misionales del Instituto.

POBLACIÓN BENEFICIADA VIGENCIA 2020

Se contó con un total de 980 beneficiarios de las actividades realizadas del área de recreación a través de 7 contratistas vinculados a la entidad.

Se benefició a 1.524 personas a través de las actividades lideradas del área de actividad física que fueron posibles con la prestación de servicios de 7 instructores.

En el caso de las escuelas de formación deportiva, se beneficiaron a 1.100 usuarios a través de las 13 disciplinas habilitadas por la entidad para esa data, para lo cual se contó con 30 monitores para el desarrollo de las actividades de este componente.

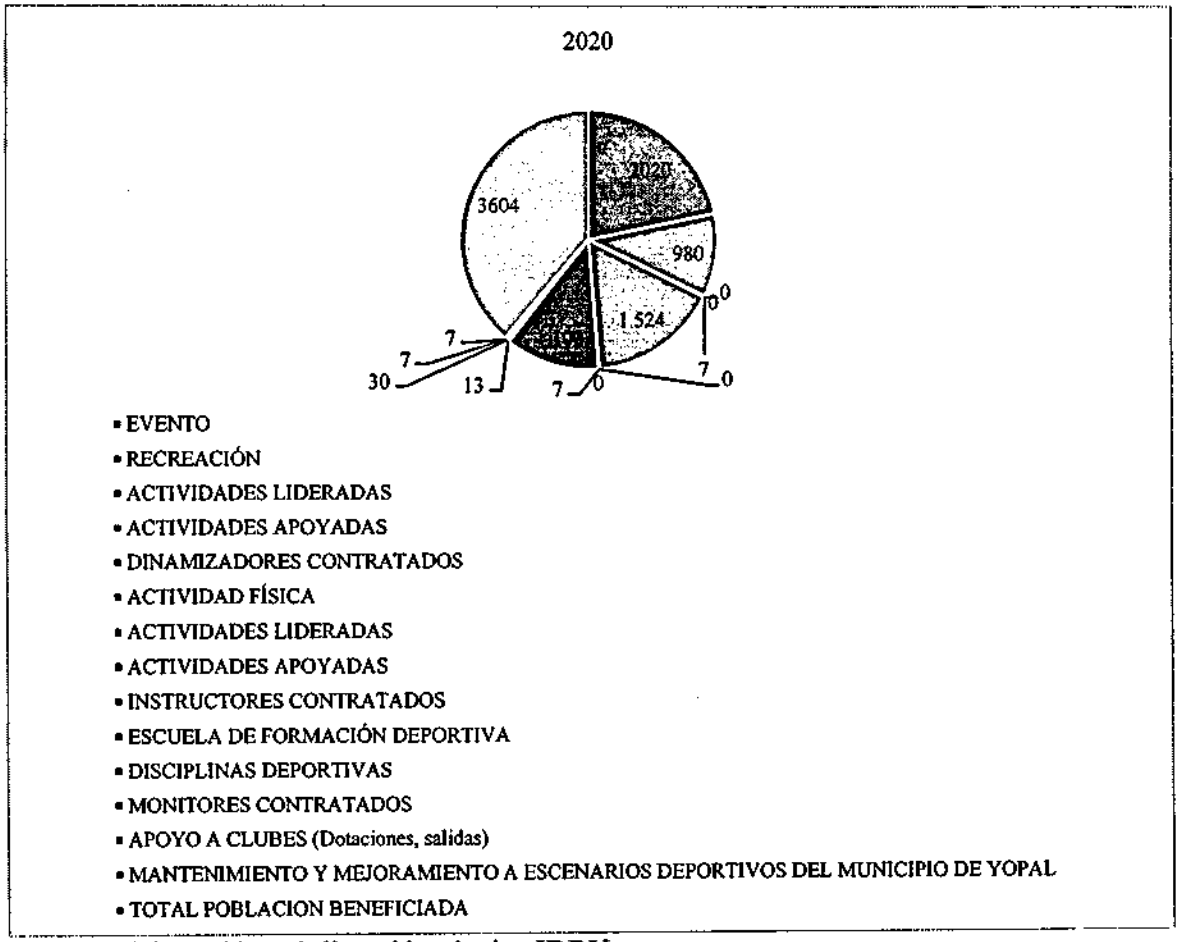
Por último, fue posible realizar el mejoramiento y mantenimiento de 7 escenarios deportivos a cargo de la entidad.

Tabla 13 Población beneficiada área técnica - vigencia 2020

EVENTO	2020
RECREACIÓN	**980**
ACTIVIDADES LIDERADAS	virtual
ACTIVIDADES APOYADAS	0
DINAMIZADORES CONTRATADOS	7
ACTIVIDAD FÍSICA	**1.524**
ACTIVIDADES LIDERADAS	virtual
ACTIVIDADES APOYADAS	0
INSTRUCTORES CONTRATADOS	7
ESCUELA DE FORMACIÓN DEPORTIVA	**1.100**
DISCIPLINAS DEPORTIVAS	13
MONITORES CONTRATADOS	30
APOYO A CLUBES (Dotaciones, salidas)	7
MANTENIMIENTO Y MEJORAMIENTO A ESCENARIOS DEPORTIVOS DEL MUNICIPIO DE YOPAL	7
TOTAL POBLACION BENEFICIADA	3604

Fuente: Elaboración subdirección técnica IDRY

Ilustración 22Población beneficiada área técnica - vigencia 2020



Fuente: Elaboración subdirección técnica IDRY

POBLACIÓN BENEFICIADA VIGENCIA 2021

Se contó con un total de 4.160 beneficiarios de las actividades realizadas del área de recreación a través de 10 contratistas vinculados a la entidad

Se benefició a 3.020 personas a través de las actividades lideradas del área de actividad física que fueron posibles con la prestación de servicios de 8 instructores

En el caso de las escuelas de formación deportiva, se beneficiaron a 1.771 usuarios a través de las 12 disciplinas habilitadas por la entidad para esa data, para lo cual se contó con 48 monitores para el desarrollo de las actividades de este componente; además, en esta vigencia fue posible la adquisición de dotación tanto para las escuelas de formación deportiva, como para los niños, niñas y adolescentes que tuvieron salidas a participar en juegos institucionales, Intercolegiados, intersectoriales y en general, eventos deportivos apoyados por la entidad.

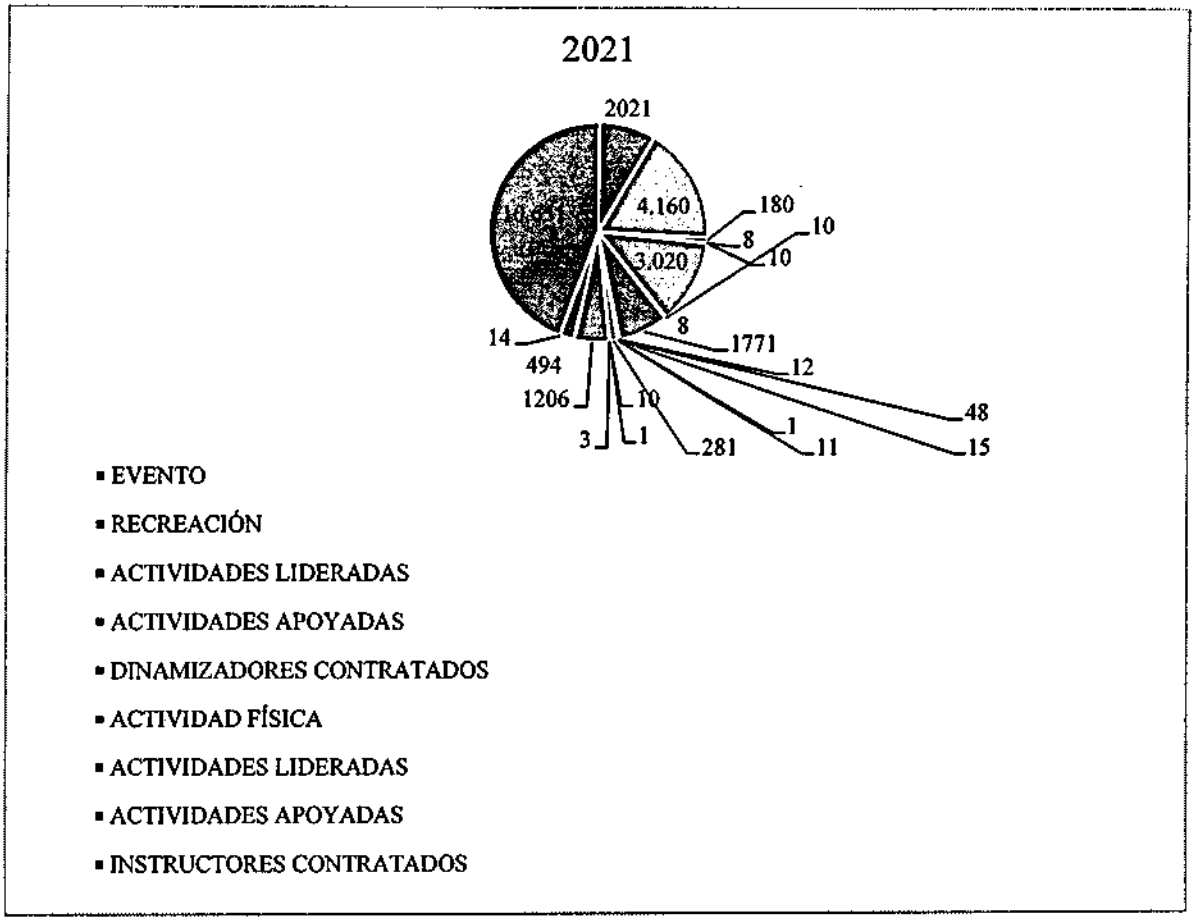
Por último, fue posible realizar el mejoramiento y mantenimiento de 14 escenarios deportivos a cargo de la entidad.

Tabla 14Población beneficiada área técnica - vigencia 2021

EVENTO	2021
RECREACIÓN	**4.160**
ACTIVIDADES LIDERADAS	180
ACTIVIDADES APOYADAS	8
DINAMIZADORES CONTRATADOS	10
ACTIVIDAD FÍSICA	**3.020**
ACTIVIDADES LIDERADAS	
ACTIVIDADES APOYADAS	10
INSTRUCTORES CONTRATADOS	8
ESCUELA DE FORMACIÓN DEPORTIVA	**1771**
DISCIPLINAS DEPORTIVAS	12
MONITORES CONTRATADOS	48
APOYO A CLUBES (Dotaciones, salidas)	15
COMPRA DE DOTACIÓN PARA LA ESCUELA DE FORMACIÓN DEPORTIVA	1
SALIDAS DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN DEPORTIVA	11
NIÑOS, NIÑAS, ADOLECENTES Y JOVENES QUE SE BENEFICIARON CON LAS SALIDAS DE LA ESCUELA	281
LOGROS DEPORTIVOS EN 9 DISCIPLINAS	10
EVENTOS DEPORTIVOS SECTOR RURAL	1
JUEGOS INSTITUCIONALES	3
JUEGOS INTERCOLEGIADOS FASE MUNICIPAL NNAJ	1206
JUEGOS INTERSECRETARIAS	494
MANTENIMIENTO Y MEJORAMIENTO A ESCENARIOS DEPORTIVOS DEL MUNICIPIO DE YOPAL	14
TOTAL POBLACION BENEFICIADA	10.651

Fuente: Elaboración subdirección técnica IDRY

Ilustración 23 Población beneficiada área técnica - vigencia 2021



Fuente: Elaboración subdirección técnica IDRY

POBLACIÓN BENEFICIADA VIGENCIA 2022

Se contó con un total de 24.993 beneficiarios de las actividades realizadas del área de recreación a través de 19 contratistas vinculados a la entidad

Se benefició a 5.465 personas a través de las actividades lideradas del área de actividad física que fueron posibles con la prestación de servicios de 10 instructores

En el caso de las escuelas de formación deportiva, se beneficiaron a 2.331 usuarios a través de las 12 disciplinas habilitadas por la entidad para esa data, para lo cual se contó con 56 monitores para el desarrollo de las actividades de este componente; además, en esta vigencia fue posible la adquisición de dotación tanto para las escuelas de formación deportiva, como para los niños, niñas y adolescentes que tuvieron salidas a participar en juegos institucionales, Intercolegiados, intersectoriales y en general, eventos deportivos apoyados por la entidad.

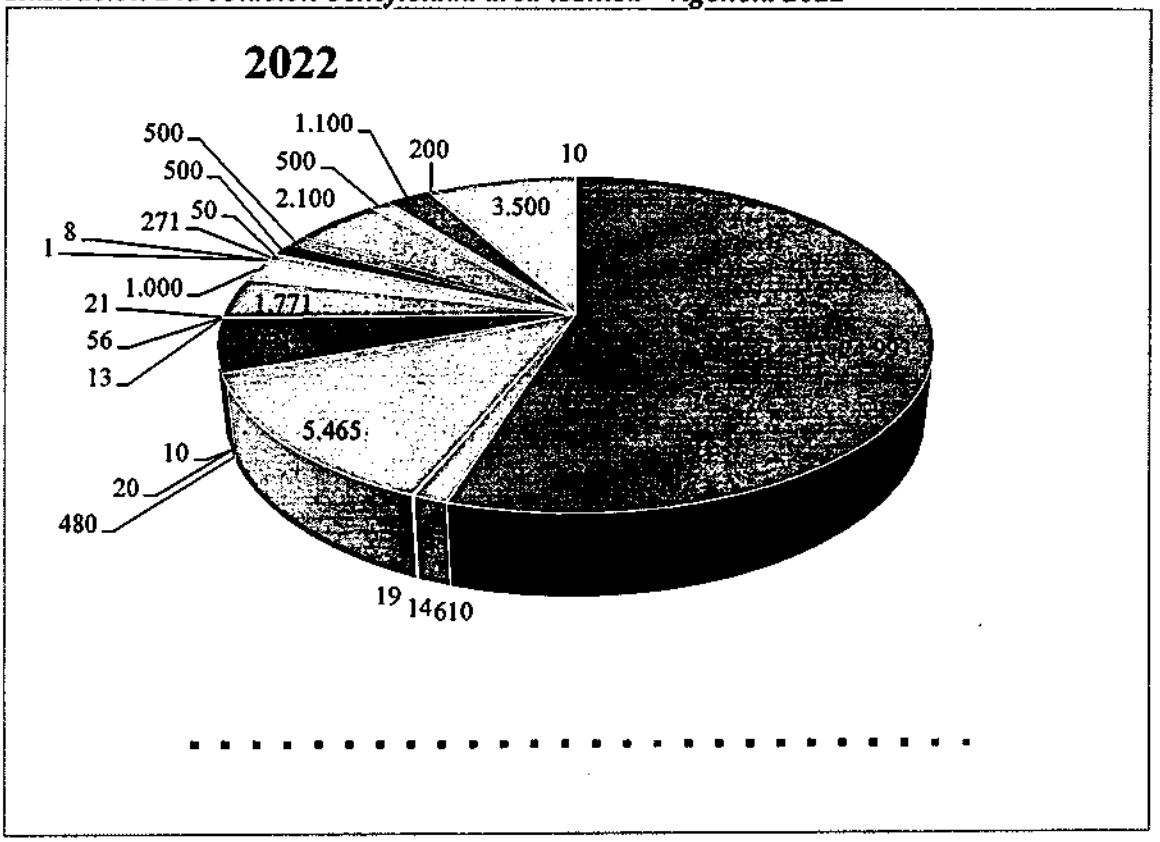
Por último, fue posible realizar el mejoramiento y mantenimiento de 10 escenarios deportivos a cargo de la entidad.

Tabla 15Población beneficiada área técnica - vigencia 2022

EVENTO	2022
RECREACIÓN	**24.993**
Actividades lideradas	**610**
Actividades apoyadas	**14**
Dinamizadores contratados	**19**
ACTIVIDAD FÍSICA	**5.465**
Actividades lideradas	**480**
Actividades apoyadas	**20**
Instructores contratados	**10**
ESCUELA DE FORMACIÓN DEPORTIVA	**2.331**
Disciplinas deportivas	**13**
Monitores contratados	**56**
Apoyo a clubes (dotaciones, salidas)	**21**
Uniformidad a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, de la escuela de formación en el sector urbano	**1.771**
Uniformes a los niños, niñas, adolescentes, jóvenes de la escuela de formación y comunidad en general del sector rural	**1.000**
Compra de dotación para la escuela de formación deportiva	**1**
Salidas de la escuela de formación deportiva	**8**
Niños, niñas, adolescentes y jóvenes que se beneficiaron con las salidas de la escuela	**271**
Logros deportivos en 9 disciplinas	**50**
Eventos deportivos sector rural	**500**
Juegos institucionales	**500**
Juegos Intercolegiados fase municipal NNAJ	**2.100**
Juegos Inter secretarias	**500**
Juegos Inter escolares	**1.100**
Juegos tradicionales	**200**
Juegos deportivos nacionales de servidores públicos 2022	**3.500**
Mantenimiento y mejoramiento a escenarios deportivos del municipio de Yopal	**10**
TOTAL POBLACION BENEFICIADA	**45.543**

Fuente: Elaboración subdirección técnica IDRY

Ilustración 24Población beneficiada área técnica - vigencia 2022



Fuente: Elaboración subdirección técnica IDRY

POBLACIÓN BENEFICIADA VIGENCIA 2023

Hasta la fecha ha sido posible beneficiar a 25.813 usuarios con las actividades realizadas del área de recreación a través de 24 contratistas vinculados a la entidad

En lo corrido del año se han beneficiado a 4.474 personas a través de las actividades lideradas del área de actividad física que fueron posibles con la prestación de servicios de 10 instructores

En el caso de las escuelas de formación deportiva, se han beneficiado a 2.631 usuarios a través de las 14 disciplinas habilitadas por la entidad para esa data, para lo cual se ha contado con 65 monitores para el desarrollo de las actividades de este componente; además, en esta vigencia fue posible la adquisición de dotación tanto para las escuelas de formación deportiva, como para los niños, niñas y adolescentes que tuvieron salidas a participar en juegos institucionales, Intercolegiados, intersectoriales y en general, eventos deportivos apoyados por la entidad.

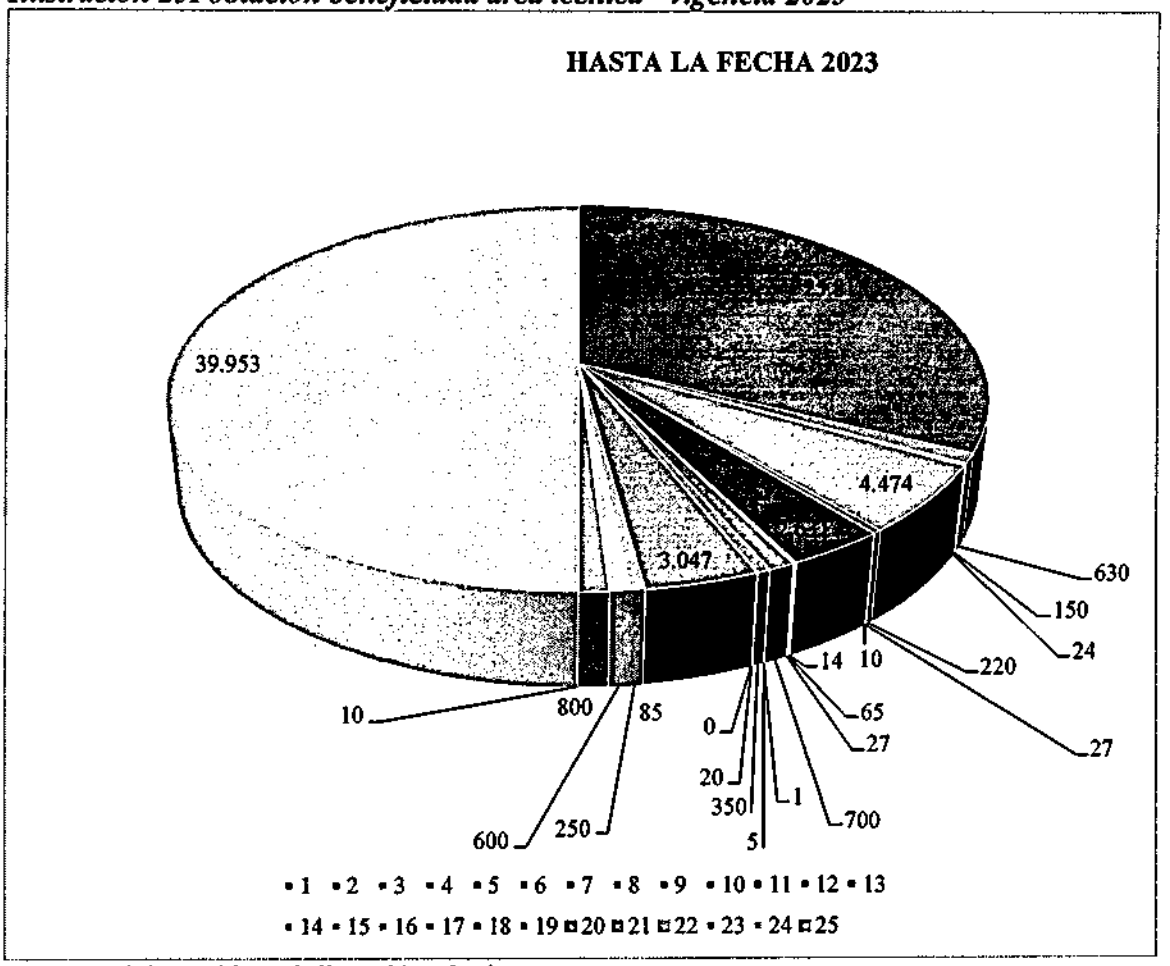
Por último, fue posible realizar el mejoramiento y mantenimiento de 10 escenarios deportivos a cargo de la entidad.

Tabla 16 Población beneficiada área técnica - vigencia 2023

EVENTO	2023
RECREACIÓN	**25.813**
Actividades lideradas	**630**
Actividades apoyadas	**150**
Dinamizadores contratados	**24**
Actividad física	**4.474**
Actividades lideradas	**220**
Actividades apoyadas	**27**
Instructores contratados	**10**
Escuela de formación deportiva	**2.631**
Disciplinas deportivas	**14**
Monitores contratados	**65**
Apoyo a clubes (dotaciones, salidas)	**27**
Uniformidad a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, de la escuela de formación en el sector urbano y rural	**700**
Compra de dotación para la escuela de formación deportiva	**1**
Salidas de la escuela de formación deportiva	**5**
Niños, niñas, adolescentes y jóvenes que se beneficiaron con las salidas de la escuela	**350**
Logros deportivos en 8 disciplinas	**20**
Eventos deportivos sector rural	**400 (5)**
Juegos Intercolegiados fase municipal NNAJ	**3.047**
Festival deportivo - población víctima	**85**
Semana de la juventud	**250**
Juegos universitarios	**600**
Juegos Inter secretarias	**800**
Mantenimiento y mejoramiento a escenarios deportivos del municipio de Yopal	**10**
TOTAL POBLACION BENEFICIADA	**39.953**

Fuente: Elaboración subdirección técnica

Ilustración 25Población beneficiada área técnica - vigencia 2023



Fuente: Elaboración subdirección técnica

COMPARATIVO DE BENEFICIARIOS DEL ÁREA TÉCNICA DE LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS

La información de acceso a usuarios, de forma comparativa para cada una de las vigencias, de acuerdo al área se resume de la siguiente manera:

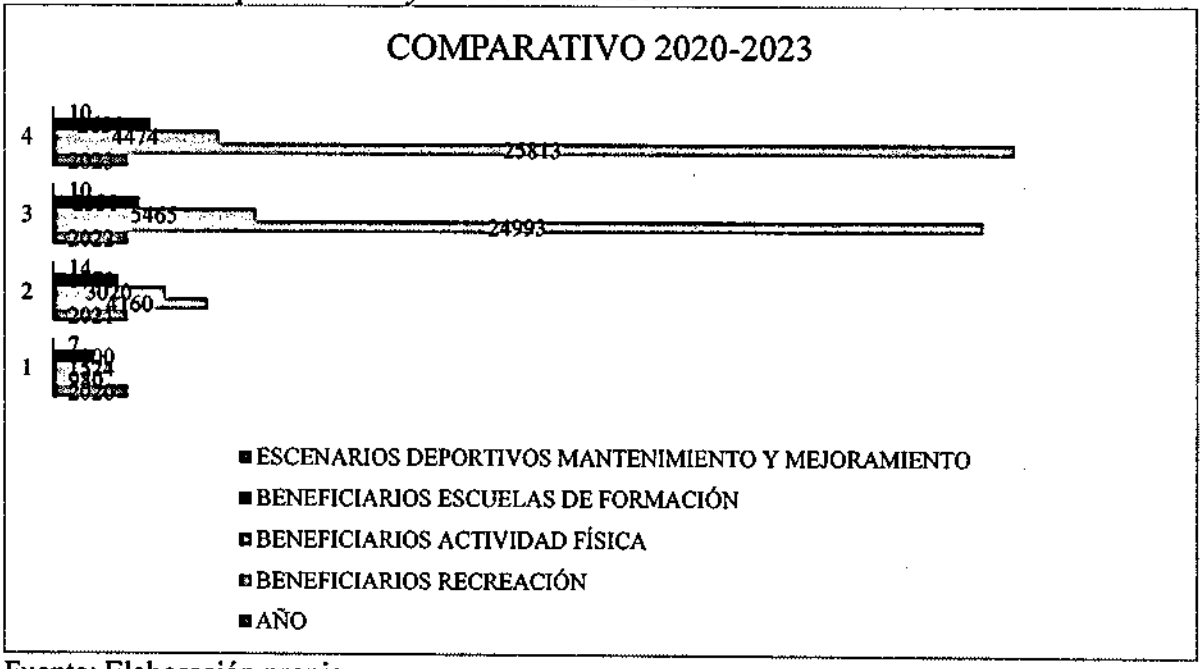
Tabla 17 Comparativo beneficiarios 2020-2023

AREA	2020	2021	2022	2023
RECREACIÓN	980	4160	24993	25813
ACTIVIDAD FÍSICA	1.524	3020	5465	4474
ESCUELA DE FORMACIÓN DEPORTIVA	1.100	1771	2331	2631
MANTENIMIENTO Y MEJORAMIENTO A ESCENARIOS DEPORTIVOS DEL MUNICIPIO DE YOPAL	7	14	10	10

Fuente: Elaboración propia.

Adicionalmente, a continuación se presenta la información graficada

Ilustración 26Comparativo beneficiarios 2020-2023



Fuente: Elaboración propia.

3.2.4.6. CAPACIDAD TÉCNICA

Las instalaciones administrativas de la entidad se encuentran ubicadas en el complejo deportivo los hobos, en donde se cuenta con acceso a los servicios públicos; además tratándose de capacidad instalada en cuanto a instalaciones deportivas, parques recreacionales, terrenos y muebles y enseres, se cuenta con un inventario que asciende a los $42.322.446.049, 32, como se detalla a continuación.

Tabla 18 **Inventario instalaciones deportivas, parques recreacionales, terrenos y muebles y enseres**

GRUPO CONTABLE	CODIGO	DESCRIPCION	VALOR
INSTALACIONES DEPORTIVAS	164019001	Coliseo Mauricio Naranjo	$6.284.250.000,00
INSTALACIONES DEPORTIVAS	164019002	Coliseo Bicentenario	$3.157.716.982,00
INSTALACIONES DEPORTIVAS	164019003	Coliseo 20 de Julio	$5.929.005.748,32
PARQUES RECREACIONALES	171005001	Skate Park	$946.844.033,00
PARQUES RECREACIONALES	171005002	Parque Biosaludable - Remanso	$47.029.092,00

GRUPO CONTABLE	CODIGO	DESCRIPCION	VALOR
TERRENOS	160501001	Coliseo Mauricio Naranjo	$10.951.500.000,00
TERRENOS	160501002	Coliseo Bicentenario	$4.092.000.000,00
TERRENOS	160501003	Coliseo 20 de Julio	$10.783.500.000,00
TERRENOS	160501004	Lote de Terreno Mat.470-60254	$90.000.000,00
MUEBLES Y ENSERES	166501015	Escritorio tipo secretaria 2 gavetas	$458.200,00
MUEBLES Y ENSERES	166501018	Escritorio Secretaria 120 MT madera	$458.200,00
MUEBLES Y ENSERES	166501023	Silla giratoria tapizada malla roja	$6.820.800,00
MUEBLES Y ENSERES	166501024	Escritorio secretaria 120 MT	$4.582.000,00
MUEBLES Y ENSERES	166501029	Escritorio Profesor 100 MT	$3.329.200,00
MUEBLES Y ENSERES	166501069	Silla Interlocutora Espuma 80cm sin brazos	$2.840.000,00
MUEBLES Y ENSERES	166501084	Silla Ergonomica TP Secretaria	$10.000.000,00
MUEBLES Y ENSERES	166501086	Escritorio Operativo 73x120x60cm	$6.250.000,00
MUEBLES Y ENSERES	166501094	Vidrio para Escritorio Ejecutiva	$1.800.000,00
MUEBLES Y ENSERES	166501096	Mueble para Impresora Madera	$410.000,00
MUEBLES Y ENSERES	166502020	Reloj Biometrico Huella Cont. asist	$483.599,00
MUEBLES Y ENSERES	168002020	Greca Cafetera Electrica	$448.169,00
MUEBLES Y ENSERES	191021078	Filtro Semi Industrial Purificador	$2.720.026,00
TOTAL INVENTARIO			**$ 42.322.446.049,32**

Fuente: Inventario IDRY

3.2.4.7. TALENTO HUMANO

La planta de personal desarrolla sus actividades orientadas en un manual específico de funciones y competencias laborales, en donde se encuentran los datos de identificación de cada empleo, su área funcional, propósito principal, funciones esenciales, conocimientos básicos, competencias comportamentales y requisitos de estudio y experiencia.

Los 12 empleos que conforman la planta de personal de la entidad se clasifican en libre nombramiento y remoción, período fijo y empleados de carrera administrativa, de la forma en que se enuncia en la siguiente tabla:

Tabla 19 Clasificación de empleos

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NATURALEZA DEL EMPLEO
1	Director de entidad descentralizada	050	25	Directivo	Libre nombramiento y remoción
1	Jefe de oficina	006	03	Asesor	Período fijo
1	Jefe Oficina asesora jurídica	115	03	Asesor	Libre nombramiento y remoción
1	Subdirector administrativo y financiero	068	23	Directivo	Libre nombramiento y remoción
1	Subdirector técnico	068	23	Directivo	Libre nombramiento y remoción
1	Profesional universitario	219	03	Profesional	Carrera administrativa
1	Profesional universitario	219	03	Profesional	Carrera administrativa
1	Profesional universitario	219	02	Profesional	Carrera administrativa
1	Profesional universitario	219	01	Profesional	Carrera administrativa
1	Técnico administrativo	367	08	Técnico	Carrera administrativa
1	Auxiliar administrativo	407	06	Asistencial	Carrera administrativa
1	Secretario	440	08	Asistencial	Carrera administrativa

Fuente: Elaboración propia.

A su vez, con el fin de identificar a cada uno de los servidores públicos dentro del contexto institucional de elaboración del estudio técnico de formalización de empleos públicos, a continuación, se desglosa el titular de cada empleo para la fecha de elaboración del estudio y su propósito dentro de la entidad, de la siguiente manera:

Tabla 20 Talento humano

SERVIDORES PÚBLICOS						
No	NOMBRE	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	PROPÓSITO DEL EMPLEO
1	MIGUEL BARÓN PIRABÁN	DIRECTOR DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	50	25	Dirección	Dirigir y controlar el Instituto de Recreación y Deporte con el fin de asegurar el cumplimiento de las metas y objetivos del plan de desarrollo y la prestación de los servicios a la comunidad, conforme la normatividad vigente.
2	GELVER MARTÍNEZ	JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	6	3	Oficina de control interno de gestión	Orientar a los servidores públicos del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal, en la toma de acciones para mejorar el desempeño institucional, a través del desarrollo de los siguientes roles: liderazgo estratégico, enfoque hacia la prevención, evaluación de gestión del riesgo, evaluación y seguimiento y relación con entes externos de control, con criterios de independencia y objetividad.
3	MARCO ANTONIO CARVAJAL	Jefe Oficina asesora jurídica	115	3	Oficina asesora jurídica	Asesorar jurídicamente en temas contractuales que garanticen la aplicación de los principios de contratación y las diferentes modalidades de selección de contratistas. en la aplicación de la normatividad, principios y fines esenciales del estado, brindar asesoría jurídica para la prevención del daño antijuridico y garantizar la representación judicial y extrajudicial del instituto para efectos de una oportuna defense institucional.
4	NANCY STELLA CORTÉS NIEVES	Subdirector administrativo y financiero	68	23	Subdirección administrativa y financiera	Dirigir y controlar el Talento Humano, los recursos físicos y financieros y la información y comunicaciones del Instituto para el Deporte y la Recreación del municipio de Yopal, con el fin de asegurar su funcionamiento y apoyo en la prestación de los servicios a la comunidad en el marco de la misión institucional.
5	GELMAR GIRALDO GUÁNARO	Subdirector técnico	68	23	Subdirección técnica	Dirigir y controlar en el marco del direccionamiento estratégico del Instituto, la recreación, el deporte y la infraestructura física de los escenarios deportivos, que aseguren el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo y el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del municipio de Yopal.
6	ÓSCAR LEONEL ESTUPIÑAN DURÁN	Profesional universitario	219	3	Subdirección técnica	Coordinar con los niveles superiores la formulación de los proyectos de inversión que requiera el instituto en cumplimiento de su misión institucional. así mismo, la construcción, mantenimiento, mejoramiento y adecuación de

SERVIDORES PÚBLICOS						
No	NOMBRE	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	PROPÓSITO DEL EMPLEO
						los escenarios deportivos públicos del área urbana y rural de competencia de la entidad, con el fin de garantizar la prestación de servicios a la comunidad.
7	MÓNICA ANDREA RAMÍREZ TEATÍN	Profesional universitario	219	3	Subdirección administrativa y financiera	Elaborar y entregar la Información financiera con la Identificación, clasificación, registro y ajustes conforme las directrices de la Contaduría General de la Nación y las normas de contabilidad generalmente aceptadas
8	YERLY JIMENA CORCHUELO C	Profesional universitario	219	2	Subdirección técnica	Coordinar el desarrollo del deporte social comunitario, deporte asociado, y la actividad física del municipio de Yopal, para fomentar la practica del deporte y la actividad física, de acuerdo con las metas del plan de desarrollo y la normatividad vigente, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del municipio.
9	CLAUDIA MARCELA VALENCIA M	Profesional universitario	219	1	Subdirección técnica	Coordinar la escuela de formación deportiva y recreación del municipio de Yopal, para fomentar la practica del deporte formativo en la población de 6 a 17 años y recreación con enfoque diferencial del sector urbano y rural del municipio, de acuerdo con las metas del plan de desarrollo y la normatividad vigente.
10	DIANA CAROLINA GUEVARA AYA	Técnico administrativo	367	8	Subdirección administrativa y financiera	Realizar actividades relacionadas con el almacenamiento, distribución, control y custodia de los bienes muebles de propiedad del instituto, con el fin de proporcionar los recursos para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la prestación del servicio a la comunidad.
11	EVERT RAMÍREZ R	Auxiliar administrativo	407	6	Subdirección administrativa y financiera	Apoyar a los niveles superiores en entrega de información y comunicaciones, archivo de documentos, atención al ciudadano, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la prestación de servicios a la comunidad.
12	LAURA RODRÍGUEZ TRIGOS	Secretario	440	8	Subdirección administrativa y financiera	Apoyar las tareas de los niveles superiores en la organización de los archivos de gestión, recopilación de la información, atención y orientación al ciudadano en beneficio de la comunidad, conforme las necesidades y prioridades de la dependencia.

Fuente: Elaboración propia.

3.2.4.8. CONTRATISTAS

Con el fin de identificar a cada uno de los contratistas dentro del contexto institucional de elaboración del estudio técnico de formalización de empleos públicos, a continuación se realiza la enunciación de los 112 contratistas a quienes les fue aplicada la encuesta de cargas de trabajo:

Tabla 21 Contratistas

CONTRATISTAS	
No.	**Nombre**
1	FRANCY MILENA OBANDO RAMÍREZ
2	BLANCA NUBIA DIAZ SÁNCHEZ
3	JUAN FERNANDO DOMÍNGUEZ IBARGUEN
4	JHON ALVEIRO RAMIREZ USAQUÉN
5	NICOLAS VARGAS CAMARGO
6	JERSON ALEXANDER NAZARIT POPO
7	BRAYAN STIVEN SOTO LOAIZA
8	EDILSON CHAQUEA BETANCOURT
9	ANDERSON STIVEN MONSALVE SÁENZ
10	CRISTIAN ALBERTO CALDERÓN MARTÍNEZ
11	GONZÁLO PÉREZ REYES
12	JUAN HERNANDO SUÁREZ GUEVARA
13	HERNANDO TIBADUIZA TIBADUIZA
14	LUIS MIGUEL HOLGUÍN
15	YUBERNEY GALAN COMAYÁN
16	MENFIS DEL ROSARIO MENDIVIL MANJARRES
17	JENIFER TATIANA MENDOZA SOLANO
18	KAREN DANIELA ANTOLÍNEZ TORRES
19	MARY DANIELA RAMÍREZ MARIÑO
20	MÓNICA ALEXANDRA ROJAS MALDONADO
21	DIANA LILIANA BARRERA TANDIOY
22	HUMBERTO BARRETO SARMIENTO
23	OSWALDO ENRIQUE BOLAÑO ENRIQUE
24	SEBASTIÁN GÓMEZ ALDANA
25	CARLOS ALBERTO SILVA GUALDRÓN
26	SHIRLEY XIMENA JIMEÉNEZ CAÑON
27	JAVIER ANDRÉS DAZA PÉREZ
28	BRAYAN ANTONIO CATAÑO TIDADUIZA
29	DIEGO ALEJANDRO FUENTES
30	ALBA CECILIA TUAY BONILLA

CONTRATISTAS	
No.	**Nombre**
31	FABIANA MARIA DEL PILAR MESA RIVEROS
32	KELLY FERNANDA RINCÓN PINZÓN
33	JAVIER PARRA SERRANO
34	ERIKA VIVIANA MARIÑO DAZA
35	SARA MILDRED RINCÓN VARGAS
36	CÉSAR MANUEL BARAHONA CUERVO
37	ANA SILVIA PATIÑO BELLO
38	KARIN DAJHANA GARZÓN AVELLA
39	HAROLD ARLEY MARTÍNEZ AMEZQUITA
40	JHOAN FERNANDO LÓPEZ PÁEZ
41	LUIS ALBERTO SAMACÁ JIMÉNEZ
42	GINESSA STEFFANY ARCHILA BERNAL
43	CARLOS IVÁN CAMACHO ROZO
44	PABLO ANTONIO SÁNCHEZ RENTERÍA
45	EDUARDO LUIS TORRES ANAYA
46	ANDREA LIZETH ROJAS ESPINOSA
47	ANGIE CAROLINA AGUIRRE MEDINA
48	LISSETH JOHANNA VILLAMIZAR LEÓN
49	KEVIN STIVEN VELANDIA PEÑA
50	JEIMY TATIANA SANTOS SANTOS
51	YEISSON JOSEPH BUELVAS BONILLA
52	HÉCTOR MANUEL RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ
53	LUIS EDUARDO GUIZA MUÑOZ
54	CARLOS ARTURO NEIRA CARRILLO
55	RÓBINSON ALEXANDER FLOREZ PASTRANA
56	KARINA PAVA SILVA
57	LUISA FERNANDA TORRES MENESES
58	DANIEL ALBERTO CHAPARRO CHAPARRO
59	JOSÉ CARLOS SÁNCHEZ PARRA
60	JHON JAIRO ORTÓZ RAMÍREZ
61	LAURA SOFIA VÁSQUEZ
62	EDUWIN ALEXANDER MORENO RODRÍGUEZ
63	HORACIO ANGARITA PINO
64	JUAN MAURICIO ANGEL OTÁLORA
65	MÓNICA ALEXANDRA MORENO MORENO
66	YANIRA RODRÍGUEZ DE LA CRUZ
67	NORMA COSNTANZA PINZÓN RODRÍGUEZ

CONTRATISTAS	
No.	**Nombre**
68	OMAR JOSÉ SALINAS SÁNCHEZ
69	GERMÁN MAURICIO GÓMEZ MARTÍNEZ
70	GUÍO GIOVANNI ROJAS MONROY
71	HELMAN BONILLA BAUTISTA
72	ANGIE DANIELA SANABRIA SALAMANCA
73	ÓSCAR JAVIER MERCHÁN RIVERA
74	ALFONSO NIÑO PÉREZ
75	JOSÉ PABLO ARGO
76	WILLIAM JOSÉ GALVIS RINCÓN
77	ROLFER HERNANDO DAZA ROJAS
78	JORGE ASDRUBAL VERA
79	BAUDILIO SANABRIA LAVERDE
80	JUAN ANTONIO CASTAÑEDA TORRES
81	JEAN CARLOS GONZÁLEZ MARÍN
82	CARLOS ALBERTO PATARROLLO MOLANO
83	JUAN PABLO RODRÍGUEZ BARRETO
84	HERNÁN DARÓO GAMA PEARANDA
85	JACQUELINE BAYONA CRICEÑO.
86	MARÍA LETICIA TORRES SÍLVA
87	DUMAR GUTIÉRREZ PIRAGAUTA
88	JHON STEVEN POTES IBARGUEN
89	GELMAN ANTONIO VILLAMIL
90	YURY YASLLEIDI GIRÓN GUALDRÓN
91	NEYDA XIMENA DÍAZ CUEVA
92	BRANDON MAURICIO JIMÉNEZ PULIDO
93	YENNY ALEXANDRA MORALES PLATA
94	CLAUDIA PATRICIA CHAPARRO CASTAÑEDA
95	EDWIN GIOVANNY BARCO OQUENDO
96	SANDRA MILENA GUTIÉRREZ GUIO
97	LUIS REMBERTO CAÑIZALES CRUZ
98	OLIVIA RAMÍREZ RAMÍREZ
99	HERSAIN HERRERA MENDIVELSO
100	MARIELA PULIDO MEDINA
101	KAREN JULIANA AVELLA VARGAS
102	BRAYAN HERNANDO GUZMÁN CORTÉS
103	IVÁN APTARROLLO MOLANO
104	JONATHAN STIVEN NOCUA MESA

CONTRATISTAS	
No.	**Nombre**
105	ZULMA CONSTANZA RONCANCIO AYA

Fuente: Elaboración propia.

3.2.5. ANÁLISIS DE CARGAS DE TRABAJO

Las evaluaciones de cargas de trabajo son la herramienta de medición del número de servidores públicos que la entidad necesita, o que le sobran, para definir la forma mínima de organización de su planta de personal, a través de la cuantificación de las horas que dedica una persona para el desarrollo de cada una de las actividades laborales, en el caso de los servidores públicos y contractuales, en lo que tiene que ver con los contratistas, para cumplir con cada uno de los procesos que se encuentran a su cargo dentro de la estructura organizacional del Instituto.

En ese sentido, el levantamiento de las cargas de trabajo permite a la entidad, de forma simultánea a la medición de la información, entender y definir cuáles son los cargos que se requieren de forma necesaria dentro de la estructura organizacional, de conformidad con la demanda de cada uno de los procesos y procedimientos internos de la entidad.

La evaluación o análisis de las cargas de trabajo se realizará desde la perspectiva de los servidores públicos de la entidad y respecto de los contratistas, en la forma que se reseña a continuación:

3.2.5.1. CARGAS DE TRABAJO DE SERVIDORES PÚBLICOS

El componente de análisis de cargas de trabajo corresponde, en lo que tiene que ver con los servidores públicos a la aplicación de la metodología diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que se sustenta normativamente en el contenido del, artículo 46 de la Ley 909 de 2004 y los artículos 95, 96 y 97 del Decreto 1227 de 2005, en virtud de los cuales, las reformas de las plantas de empleo deben basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública e inclusive por aplicación analógica del contenido del artículo 54 de la Ley 489 de 1998, en el cual se establecen los principios y reglas generales para que las entidades del orden nacional realicen la modificación de sus estructuras organizacionales.

La metodología de estándares subjetivos, dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que es la aplicada en este estudio tiene por finalidad medir la cantidad de veces y tiempo que ocupa cada servidor para el desarrollo de sus actividades, de forma tal que se pueda obtener una óptica general de la situación actual de la entidad en cuanto a la ejecución de las labores por cada uno de los empleados y así determinar la cantidad de personal que se requiere por nivel jerárquico. En este contexto, su aplicación se restringe a los empleos de carrera administrativa.

Para la aplicación del método de estándares subjetivos se llevaron a cabo entrevistas con cad servidor público, en las que se le pidió a cada uno que asignara a cada una de las actividades contenidas en su manual de funciones, un tiempo mínimo y máximo para el desarrollo de la actividad, de forma objetiva y se calculó adicionalmente el tiempo promedio que tomó el desarrollo de esa labor.

Esta actividad nos permitió obtener el tiempo de realización de cada actividad de forma directa por los actores involucrados en el desarrollo de la labor, como soporte para el cálculo de tiempos que nos permitieran desarrollar la investigación descriptiva con enfoque mixto, en virtud de la cual la recolección de información que nos permitía medir y analizar los tiempos de ejecución por actividad y posteriormente generar conclusiones del desarrollo de la labor.

Para el levantamiento de las cargas de trabajo resulta importante identificar los procesos, actividades, procedimientos y frecuencias con que se repite cada actividad, así como el tiempo que demanda el desarrollo de cada una de estas, de forma tal que al final del ejercicio, el acumulado de horas le permita a la entidad comprender el número y nivel de empleos que requiere cada una de las dependencias de la planta personal de la entidad.

De acuerdo con los lineamientos del DAFP y la estructura diseñada para el análisis de cargas de trabajo, la medición de cargas de trabajo debe realizarse a través de formularios en los que se incorpore, por lo menos, la siguiente información:

Formulario 1. Medición de cargas de trabajo por dependencia.

Tabla 22 Contenido del formulario 1 de medición de cargas de trabajo

ÍTEM	DESCRIPCIÓN
Procesos por dependencia	Etapas secuenciales, orientadas a la consecución de un resultado contenidas en el mapa de procesos
Actividad	Corresponde a las actividades contenidas en el manual de funciones para cada empleo, normalmente se agrupan en un procedimiento para facilitar su gestión.
Procedimiento	Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso, según lo establecido en el mapa de procesos
Nivel jerárquico del empleo	Corresponde a la jerarquía en que se encuentra enmarcado cada empleo por, la naturaleza de sus funciones, sus responsabilidades, y los requisitos exigidos para su desempeño y estos son: Directivo, Asesor, profesional, Técnico y Asistencial. Sin embargo, es necesario aclarar que los empleos del nivel directivo no son objeto de levantamiento de las cargas de trabajo, ya que el número de directivos corresponde con las dependencias que se establecen en la norma de estructura de la entidad.

ÍTEM	DESCRIPCIÓN
Requisitos del procedimiento	Es el conjunto de conocimientos (estudio y experiencia) que se requieren para realizar la actividad o el procedimiento analizado respecto de cada cargo, según el manual de funciones y competencias laborales de la entidad
Nivel y denominación del empleo	Se refiere al nombre del cargo específico de cada cargo dentro de la estructura organizacional, según el manual de funciones y competencias laborales de la entidad
Código	Corresponde a la identificación numérica asignada a los diferentes empleos dentro del manual de funciones de cada empleo
Grado	Es el número de orden que indica la asignación básica mensual para cada denominación de empleo dentro de una escala progresiva de salarios, según lo dispuesto para cada cargo en el manual de funciones y competencias laborales de la entidad
Propósito principal del empleo	Es la razón de ser del cargo y se redacta su contenido a través de un verbo + un objeto + una condición, en este caso, se extrae del manual de funciones y competencias laborales de la entidad
Cantidad o frecuencia	Número promedio de veces que realiza la misma tarea en el mes. Registro del número de veces que en promedio se repite la tarea en el mes o en un determinado período de tiempo.
T min	El tiempo mínimo que ocupa un empleado experimentado al efectuar a ritmo normal un trabajo específico en condiciones bien determinadas y según métodos definidos. Se expresa en horas.
T prom	El tiempo promedio que ocupa un empleado experimentado al efectuar a ritmo normal un trabajo específico en condiciones bien determinadas y según métodos definidos. Se expresa en horas y se obtiene aplicando el promedio entre el T min y el T max.
T max	El tiempo máximo que ocupa un empleado experimentado al efectuar a ritmo normal un trabajo específico en condiciones bien determinadas y según métodos definidos. Se expresa en horas.
Tiempo de trabajo por cada actividad o procedimiento (Tiempo estándar).	El tiempo estándar es el tiempo que debe obtener un empleado experimentado al efectuar a ritmo normal un trabajo específico en condiciones bien determinadas y según métodos definidos. La fórmula que se aplica es la siguiente: **Te = (((T min) +(4 * T prom) + (Tmax) /6) * 1.07** Dónde: Te = Tiempo estándar.

ÍTEM	DESCRIPCIÓN
	Tmin = Tiempo mínimo asignado al procedimiento. Tprom = Tiempo promedio asignado al procedimiento. Tmáx = Tiempo máximo asignado al procedimiento En la fórmula se asigna una ponderación de x4 al tiempo promedio, con la finalidad que el resultado del tiempo estándar tienda hacia éste y se divide en 6 por ser el promedio de 6 tiempos (1 Tmin + 4 T prom + 1 T max), por ser el método que cuenta con un nivel de precisión relativo, pero aceptable, en la definición del promedio de cargas de trabajo.
Tiempo total en horas hombre en el mes de cada procedimiento distribuido por niveles y denominación del empleo:	Corresponde al resultado de multiplicar la cantidad de veces que se repite el procedimiento en el mes (columna cantidad de veces que se repite el procedimiento) por el tiempo estándar asignado al mismo (columna tiempo cada procedimiento en horas, tiempo estándar) y el resultado colóquelo en la casilla correspondiente al respectivo nivel y denominación del cargo. Este ítem se divide en profesional, técnico y asistencial. Así, la formula a aplicar es: **= Cantidad de veces que se repite el procedimiento * tiempo cada procedimiento en horas (tiempo estándar)**
Total promedio mes de horas hombre por Proceso/Etapa.	Para el cálculo del tiempo requerido en cada proceso: sume los tiempos totales de las actividades del respectivo proceso de las subcolumnas de la columna 7, y el total escríbalo en la columna 8 del formulario.
Total horas requeridas mes por nivel y denominación del empleo, según procesos:	Es el Acumulado del número de horas por dependencia (Fila): (corresponde al total de horas de la columna del nivel jerárquico correspondiente. Es decir, la fórmula se expresa en la siguiente sumatoria: **= Tiempo total de horas hombre del nivel profesional + nivel técnico + nivel asistencial.**
Total personal requerido por nivel y denominación del empleo y total personal requerido en la dependencia. Acumulado del número	Corresponde al total de horas de la columna del nivel jerárquico correspondiente, dividido en 167 horas (horas/persona/mes), con el fin de establecer el número de personas que se requieren por nivel y por dependencia. El resultado estará expresado en número de personas o cargos. **= (Total de horas por nivel jerárquico / 167)**

ÍTEM	DESCRIPCIÓN
de personas por dependencia (Fila):	

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se presenta el esquema del formulario de medición 1 a implementar para el caso de los servidores públicos:

Ilustración 27 Formulario 1. Medición de cargas de trabajo por dependencia

INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL

MEDICIÓN DE CARGAS DE TRABAJO POR DEPENDENCIA

FORMULARIO 1

ENTIDAD :
DEPENDENCIA:

FECHA: NOVIEMBRE DE 2023

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				11				12
PROCESOS POR DEPENDENCIA	ETAPA O FASE (PROCEDIMIENTO	ACTIVIDAD	NIVEL JERARQUICO DEL EMPLEO	REQUISITOS DEL PROCEDIMIENTO	DENOMINACION DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	FRONTO PRINCIPAL DEL EMPLEO	CANTIDAD PROMEDIO DE VECES QUE SE REPITE EL PROCEDIMIENTO EN EL MES	T. Ind. D.	T. Ind. OD.	T. Ind. OI.	TIEMPO POR CADA PROCEDIMIENTO EN HORAS (TIEMPO EFECTIVO EMPLEADO)	TIEMPO TOTAL EN HORAS HOMBRE EN EL MES DE CADA PROCEDIMIENTO, DISTRIBUIDO POR NIVELES Y DENOMINACIONES DEL EMPLEO (Columnas F y columnas 12)				TOTAL PROMEDIO MES - HORAS HOMBRE POR PROCESO/ ETAPA
														ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	
													-					0,00
													-					
12 TOTAL HORAS REQUERIDAS MES POR NIVEL Y DENOMINACION DEL EMPLEO, POR ACTIVIDADES Y PROCESOS														0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
13 TOTAL PERSONAL REQUERIDO POR NIVEL Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO Y TOTAL PERSONAL REQUERIDO EN LA DEPENDENCIA														0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia, según lineamiento DAFP.

Formulario 2: Acumulado de empleos por dependencia y por nivel

En el formulario 2 se presenta el resumen del acumulado de cargos requeridos por dependencia y por nivel, así:

Tabla 23Contenido del formulario 2. Acumulado por dependencias y por nivel.

ÍTEM	DESCRIPCIÓN
Nombre de la dependencia	Se registra el nombre de cada dependencia, de acuerdo con la estructura organizacional de la entidad
Directivo	El número de directivos es igual al número de dependencias creadas en la entidad. Esta celda debe ser digitada y no requiere los pasos del formato de cargas de trabajo.
Asesor	Los empleos del nivel asesor no requieren del levantamiento de cargas de trabajo
Profesional	número de empleos resultante del levantamiento de las cargas en cada dependencia para el nivel jerárquico profesional

ÍTEM	DESCRIPCIÓN
Técnico	Número de empleos resultante del levantamiento de las cargas en cada dependencia para el nivel jerárquico técnico
Asistencial	Número de empleos resultante del levantamiento de las cargas en cada dependencia para el nivel jerárquico asistencial
Total empleos	Número de empleos resultante del levantamiento de las cargas en cada dependencia

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se presenta el esquema del formulario 2 de consolidado de cargas por dependencia a implementar para el caso de los servidores públicos:

Ilustración 28 Formulario 2. Consolidado de medición de cargas de trabajo por dependencia

INSTITUTO DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YOPAL
FORMULARIO 2
CONSOLIDADO DE MEDICION DE CARGAS DE TRABAJO DE LA ENTIDAD, DISTRIBUIDO POR DEPENDENCIA

	NUMERO DE EMPLEOS DISTRIBUIDO POR NIVELES Y DENOMINACIONES DEL EMPLEO					
NOMBRE DE LA DEPENDENCIA	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
						0 0 0
						0
						0
						0
TOTAL EMPLEOS	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia., según lineamiento DAFP.

Con las anteriores aclaraciones, a continuación, se presenta el resultado del análisis de cargas de trabajo los servidores públicos de la entidad, el cual se aplicó a las subdirecciones administrativa y financiera y técnica, por ser las dependencias en las cuales el personal se encuentra dentro de los niveles profesional, técnico y asistencial, dentro de la estructura organizacional actual de la entidad.

Tabla 24 **Cargas de trabajo subdirección administrativa y financiera**

INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL

MEDICIÓN DE CARGAS DE TRABAJO POR DEPENDENCIA

FORMULARIO 1

DEPENDENCIA: SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA **FECHA:** NOVIEMBRE DE 2023

1	2	3	4	5	6	7		8	9	10				TIEMPO TOTAL EN HORAS HOMBRE EN EL MES DE CADA PROCEDIMIENTO, DISTRIBUIDO POR NIVELES Y DENOMINACIONES DEL EMPLEO (columna 9 x columna 10)			12
PROCESOS POR DEPENDENCIA	ETAPA O FASE (PROCEDIMIENTO	ACTIVIDAD	NIVEL JERARQUICO DEL EMPLEO	REQUISITOS DEL PROCEDIMIENTO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	PROPÓSITO PRINCIPAL DEL EMPLEO	CANTIDAD PROM DE VECES QUE SE REPITE EL PROCEDIMIENTO EN EL MES	Tmin	Tprom	Tmax	TIEMPO POR CADA PROCEDIMIENTO EN HORAS (TIEMPO ESTANDAR)	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL PROMEDIO MES - HORAS HOMBRE POR PROCESO/ETAPA
PROCESO DE APOYO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Participar en la elaboración de los diferentes Informes y que, de acuerdo con las funciones de su cargo, debe presentar la entidad ante los organismos de control, otras entidades y ciudadanía, dentro de los términos legales señalados.	Profesional	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en: Contaduría Pública. Tarjeta profesional vigente en los casos requeridos por la Ley. Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.	Profesional universitario	219	3	Elaborar y entregar la información financiera con la identificación, clasificación, registro y ajustes conforme las directrices de la Contaduría General de la Nación y las normas de contabilidad generalmente aceptadas	15	4	4	4	5	68			1716,86
		Adelantar acciones que contribuyan a la gestión del conocimiento en temas propios de la dependencia.	Profesional		Profesional universitario	219	3		8	8	8	8	9	68			
		Participar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG- o el que llegare a existir conforme la normatividad vigente.	Profesional		Profesional universitario	219	3		1	1	1	2	1	1			
		Las demás que le asigne y correspondan a la naturaleza del empleo.	Profesional		Profesional universitario	219	3		15	1	1	1	1	16			
		Realizar seguimiento al vencimiento de las pólizas de manejo de personas y bienes del instituto para la toma de acciones	Técnico	Título de formación técnica profesional en contabilidad y finanzas, o administración y afines.	Técnico administrativo	367	8	Realizar actividades relacionadas con el almacenamiento, distribución, control y custodia de los bienes muebles de propiedad del instituto, con el fin de proporcionar los recursos para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la prestación del servicio a la comunidad.	1	2	4	5	4		4		
		Adelantar acciones que contribuyan a la gestión del conocimiento en temas propios de la dependencia.	Técnico		Técnico administrativo	367	8		5	4	6	8	6		32		
		Participar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG- o el que llegare a existir conforme la normatividad vigente.	Técnico		Técnico administrativo	367	8		10	2	3	3	3		27		
		Las demás que le asigne y correspondan a la naturaleza del empleo.	Técnico		Técnico administrativo	367	8		25	5	7	8	7		174		
		Apoyar el desarrollo de las actividades administrativas que le sean asignadas según las necesidades establecidas.	Asistencial	Diploma de bachiller en cualquier modalidad y dieciocho (18) meses de experiencia laboral	Auxiliar administrativo	407	6	Apoyar a los niveles superiores en entrega de información y comunicaciones, archivo de documentos, atención al ciudadano, con el fin de garantizar el	10	1	2	2	2			16	
		Apoyar al jefe inmediato en los trámites bancarios y con otras entidades de manera eficaz y eficiente.	Asistencial		Auxiliar administrativo	407	6		0	0	0	0	0			0	
		Participar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y	Asistencial		Auxiliar administrativo	407	6		0	0	0	0	0			0	

		Gestión - MIPG- o el que llegare a existir conforme la normatividad vigente						cumplimiento de los objetivos institucionales y la prestación de servicios a la comunidad.									
		Las demás que le asigne y correspondan a la naturaleza del empleo.	Asistencial		Auxiliar administrativo	407	6		0	0	0	0	0				0
		Suministrar oportunamente la información que le solicite el superior inmediato para la elaborar los informes solicitados por los organismos de control y entes gubernamentales, para ser presentados o rendidos de manera oportuna.	Asistencial	Diploma de bachiller en cualquier modalidad y veinticuatro (24) meses de experiencia laboral	Secretario	440	8	Apoyar las tareas de los niveles superiores en la organización de los archivos de gestión, recopilación de la información, atención y orientación al ciudadano en beneficio de la comunidad, conforme las necesidades y prioridades de la dependencia.	25	0,0833333 33	0	0	0				3
		Adelantar acciones que contribuyan a la gestión del conocimiento en temas propios de la dependencia.	Asistencial		Secretario	440	8		20	0,0833333 33	0	0	0				3
		Participar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, conforme los lineamientos establecidos en el marco de la ley y que están acordes con las competencias de la dependencia.	Asistencial		Secretario	440	8		10	0,1666666 67	0	0	0				2
		Las demás que le asigne y correspondan a la naturaleza del empleo	Asistencial		Secretario	440	8		4	0,5	1	1	1				2
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Apoyar al jefe inmediato en la organización de los documentos en los expedientes contractuales, desarrollando actividades de escaneo, foliación y archivo conforme la ley general de archivo.	Asistencial	Diploma de bachiller en cualquier modalidad y dieciocho (18) meses de experiencia laboral	Auxiliar administrativo	407	6	Apoyar a los niveles superiores en entrega de información y comunicaciones, archivo de documentos, atención al ciudadano, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la prestación de servicios a la comunidad.	25	10	11	12	12				294
		Recopilar información para la elaboración de informes relacionados con los temas a cargo de la dependencia que le sean requeridos.	Asistencial		Auxiliar administrativo	407	6		2	1	1	2	1				3
		Apoyar al jefe inmediato en la entrega de documentación o comunicaciones de acuerdo con las directrices impartidas por él, dejando la evidencia respectiva.	Asistencial		Auxiliar administrativo	407	6		3	1	1	2	1				4
		Organizar el archivo de gestión de la dependencia de acuerdo a las tablas de retención documental de manera oportuna.	Asistencial	Diploma de bachiller en cualquier modalidad y veinticuatro (24) meses de experiencia laboral	Secretario	440	8	Apoyar las tareas de los niveles superiores en la organización de los archivos de gestión, recopilación de la información, atención y orientación al ciudadano en beneficio de la comunidad, conforme las necesidades y prioridades de la dependencia.	25	0,25	0	1	0				10
		Realizar la transferencia de los archivos de gestión al archivo central conforme a la Ley general de archivos.	Asistencial		Secretario	440	8		1	2	2	2	2				2
		Organizar la información que se genera en la dependencia con el fin de agilizar los trámites e informes y prestar un mejor servicio la ciudadanía.	Asistencial		Secretario	440	8		25	0,25	0	0	0				8
		Apoyar a los niveles superiores en la organización de la información para dar respuesta a las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia.	Asistencial		Secretario	440	8		25	0,1666666 67	0	0	0				6

	GESTIÓN TECNOLÓGICA	Ingresar los bienes adquiridos por la entidad en el módulo activos del software del instituto, de manera oportuna y conforme las especificaciones técnicas del contrato, previo visto bueno del supervisor.	Técnico	Título de formación técnica profesional en contabilidad y finanzas, o administración y afines.	Técnico administrativo	367	8	Realizar actividades relacionadas con el almacenamiento, distribución, control y custodia de los bienes muebles de propiedad del instituto, con el fin de proporcionar los recursos para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la prestación del servicio a la comunidad.	10	2	3	3	3		27	
		Mantener actualizada la información en los diferentes medios dispuestos por la Entidad, en cumplimiento de las políticas impuestas.	Asistencial	Diploma de bachiller en cualquier modalidad y dieciocho (18) meses de experiencia laboral	Auxiliar administrativo	407	6	Apoyar a los niveles superiores en entrega de información y comunicacion ea, archivo de documentos, atención al ciudadano, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la prestación de servicios a la comunidad.	4	1	1	2	1			5
		Revisar el correo institucional de la dependencia para verificar la información solicitada, dando respuesta cuando sea de la competencia del empleo y a la naturaleza de las funciones, manteniendo informado al jefe inmediato.	Asistencial	Diploma de bachiller en cualquier modalidad y veinticuatro (24) meses de experiencia laboral	Secretario	440	8	Apoyar las tareas de los niveles superiores en la organización de los archivos de gestión, recopilación de la información, atención y orientación al ciudadano en beneficio de la comunidad, conforme las necesidades y prioridades de la dependencia.	25	0,166666667	0	0	0			6
		Manejar adecuadamente los sistemas de información de competencia de la dependencia donde se ubique el empleo.	Asistencial		Secretario	440	8		25	0,25	0	0	0			8
	ATENCIÓN AL CLIENTE	Dar respuesta oportuna a las peticiones, quejas, reclamos y denuncias presentadas por la comunidad y partes interesadas que le sean asignadas, asegurando la oportunidad en la respuesta según los términos legales y buscando la satisfacción de la comunidad.	Profesional	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en: Contaduría Pública. Tarjeta profesional vigente en los casos requeridos por la Ley. Veinticuatro (24) meses de experiencia	Profesional universitario	219	3	Elaborar y entregar la información financiera con la identificación, clasificación, registro y ajustes conforme las directrices de la Contaduría General de la Nación y las	10	10	10	10	11	107		

				profesional relacionada.				normas de contabilidad generalmente aceptadas									
		Apoyar al jefe inmediato en las respuestas a las solicitudes que le sean asignadas, conforme los términos legales establecidos.	Técnico	Título de formación técnica profesional en contabilidad y finanzas, o administración y afines.	Técnico administrativo	367	8	Realizar actividades relacionadas con el almacenamiento, distribución, control y custodia de los bienes muebles de propiedad del instituto, con el fin de proporcionar los recursos para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la prestación del servicio a la comunidad.	0	0	0	0	0		0	
		Atender a los ciudadanos que solicitan servicios del instituto propios de la dependencia donde se ubique el empleo.	Técnico		Técnico administrativo	367	8		10	2	3	3	3		27	
		Apoyar la atención al ciudadano que solicita información sobre los servicios del instituto.	Asistencial	Diploma de bachiller en cualquier modalidad y dieciocho (18) meses de experiencia laboral	Auxiliar administrativo	407	6	Apoyar a los niveles superiores en entrega de información y comunicaciones, archivo de documentos, atención al ciudadano, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la prestación de servicios a la comunidad.	0	0	0	0	0			0
		Orientar al ciudadano sobre los trámites y servicios solicitados y que presta el Instituto.	Asistencial	Diploma de bachiller en cualquier modalidad y veinticuatro (24) meses de experiencia laboral	Secretario	440	8	Apoyar las tareas de los niveles superiores en la organización de los archivos de gestión, recopilación de la información, atención y orientación al ciudadano en beneficio de la comunidad, conforme las necesidades y prioridades de la dependencia.	25	0,166666667	0	0	0			3
		Atender de manera oportuna, amable y respetuosa al cliente que requiere el servicio, con el fin de mejorar la imagen Institucional.	Asistencial		Secretario	440	8		25	0,166666667	0	0	0			7
		Realizar seguimiento a las comunicaciones oficiales que entran al instituto de manera física y electrónica, con el fin de verificar las respuestas oportunas a la ciudadanía.	Asistencial		Secretario	440	8		25	0,166666667	0	0	0			6
	RECURSOS FÍSICOS	Entregar los bienes solicitados por las dependencias del instituto conforme las necesidades, previo lleno de los requisitos.	Técnico	Título de formación técnica profesional en contabilidad y finanzas, o	Técnico administrativo	367	8	Realizar actividades relacionadas con el almacenamiento.	25	1	2	2	2		40	

		Llevar los inventarios los bienes muebles e inmuebles de propiedad del instituto realizando toma periódica del inventario físico y realizar seguimiento.	Técnico	administración y afines.	Técnico administrativo	367	8	distribución, control y custodia de los bienes muebles de propiedad del instituto, con el fin de proporcionar los recursos para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la prestación del servicio a la comunidad.	1	5	7	8	7		7	
		Llevar control del registro de entrada y salida de materiales y equipos en el almacén.	Técnico		Técnico administrativo	367	8		25	5	7	8	7		174	
		Verificar que las hojas de vida de los equipos de cómputo sean actualizadas permanentemente	Técnico		Técnico administrativo	367	8		0	0	0	0	0		0	
	GESTIÓN CONTABLE	Ejecutar actividades relacionadas con el reconocimiento, registro, revisión y revelación de las operaciones contables del Instituto, que permita identificar, clasificar, registrar y realizar los ajustes necesarios a las transacciones o hechos financieros, económicos, sociales y ambientales que realice la entidad de forma oportuna de acuerdo con la normatividad vigente	Profesional	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en: Contaduría Pública. Tarjeta profesional vigente en los casos requeridos por la Ley. Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.	Profesional universitario	219	3	Elaborar y entregar la información financiera con la identificación, clasificación, registro y ajustes conforme las directrices de la Contaduría General de la Nación y las normas de contabilidad generalmente aceptadas	25	6,6666666 67	7	8	8	196		
		Desarrollar actividades relacionadas con la ejecución del cierre contable de los hechos económicos, financieros, sociales y ambientales del Instituto de recreación y deporte de Yopal, de acuerdo con los lineamientos de la Contaduría General de la Nación	Profesional		Profesional universitario	219	3		5	3	3	3	3	17		
		Proponer la depuración contable a que haya lugar conforme al análisis de los estados financieros para la toma de decisiones con base en los parámetros de la Contaduría General de la Nación.	Profesional		Profesional universitario	219	3		3	6	6	7	7	20		
		Elaborar, certificar y suscribir los diferentes estados contables y financieros como son balance general, estado de actividad financiera económica y social y/o estados de resultados financieros, estado de cambios en el patrimonio y situación y financiera y demás exigidos por las entidades competentes que tengan relación con el área con sus correspondientes soportes, conciliaciones, ajustes y notas aclaratorias, de acuerdo con las disposiciones legales y fiscales establecidas.	Profesional		Profesional universitario	219	3		5	10	10	11	11	56		

		Elaborar las conciliaciones bancarias de la entidad con los respectivos soportes de acuerdo con la normativa y lineamientos de los entes rectores.	Profesional		Profesional universitario	219	3		2	8	8	8	9	17			
		Registrar la información que resulte de la aplicación de los estándares internacionales de información contable para el sector publico NICSP.	Profesional		Profesional universitario	219	3		25	6,666666667	7	8	8	196			
		Atender las responsabilidades tributarias de la entidad de acuerdo con normatividad vigentes	Profesional		Profesional universitario	219	3		5	10	10	11	11	56			
12	TOTAL HORAS REQUERIDAS MES POR NIVEL Y DENOMNACIÒN DEL EMPLEO, POR ACTIVIDADES Y PROCESOS													819	511	387	1717		
13	TOTAL PERSONAL REQUERIDO POR NIVEL Y DENOMINACIÒN DEL EMPLEO Y TOTAL PERSONAL REQUERIDO EN LA DEPENDENCIA													5	3	2	10		

Fuente: Elaboración propia., según lineamiento DAFP.

Tabla 25 Cargas de trabajo subdirección técnica

INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL

MEDICIÓN DE CARGAS DE TRABAJO POR DEPENDENCIA

FORMULARIO 1

DEPENDENCIA: SUBDIRECCIÓN TÉCNICA **FECHA:** NOVIEMBRE DE 2023

1	2	3	4	5	6	7		8	9	10							12
PROCESOS POR DEPENDENCIA	PROCEDIMIENTO	ACTIVIDAD	NIVEL JERARQUICO DEL EMPLEO	REQUISITOS DEL PROCEDIMIENTO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	PROPÓSITO PRINCIPAL DEL EMPLEO	CANTIDAD PROMEDIO DE VECES QUE SE REPITE EL PROCEDIMIENTO EN EL MES	Tmin	Tprom	Tmax	TIEMPO POR CADA PROCEDIMIENTO EN HORAS (TIEMPO ESTANDAR)	TIEMPO TOTAL EN HORAS HOMBRE EN EL MES DE CADA PROCEDIMIENTO, DISTRIBUIDO POR NIVELES Y DENOMINACIONES DEL EMPLEO (columna 9 x columna 10)			TOTAL PROMEDIO MES - HORAS HOMBRE POR PROCESO/ETAPA
														PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	
PROCESOS MISIONALES	DEPORTE FORMATIVO, COMPETITIVO Y DE ALTO RENDIMIENTO	Programar y coordinar el desarrollo de formación deportiva y la recreación, teniendo en cuenta el enfoque diferencial, ciclo vital y sectores urbano y rural del municipio de Yopal.	Profesional	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en: Deporte, Educación Física y Recreación o Educación. Tarjeta profesional vigente en los casos requeridos por la Ley. Doce (12) meses de experiencia profesional relacionada.	Profesional universitario	219	1	Coordinar la escuela de formación deportiva y recreación del municipio de Yopal, para fomentar la practica del deporte formativo en la población de 6 a 17 años y recreación con enfoque diferencial del sector urbano y rural del municipio.	5	8	8	8	9	44			1046,73
		Realizar visitas técnicas de campo a las diferentes disciplinas deportivas, que permita verificar el	Profesional		Profesional universitario	219	1		13	2	2	2	2	30			

		desarrollo de las actividades y la toma de acciones.						de acuerdo con las metas del plan de desarrollo y la normatividad vigente.										
		Coordinar con el equipo interdisciplinario el seguimiento a los practicantes inscritos en la escuela de formación deportiva, para determinar factores de desarrollo motriz, físico, técnico y psicológico que influyen en el desarrollo integral del practicante y que permita la toma de acciones.	**Profesional**		Profesional universitario	219	1		25	3	3	3	3	82				
		Realizar seguimiento al cumplimiento de las metas del plan de desarrollo relacionadas con el deporte formativo y la recreación, haciendo el respectivo análisis de datos del Indicador o indicadores, que permita medir su desempeño para la toma de acciones.	**Profesional**		Profesional universitario	219	1		1	4	4	4	4	4				

	Realizar visitas técnicas a los clubes deportivos del municipio, con el fin de otorgar reconocimientos deportivos, conforme la normatividad vigente y hacer el respectivo seguimiento.	Profesional	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en: Deportes, Educación Física y Recreación o Educación. Tarjeta profesional vigente en los casos requeridos por la Ley. Dieciocho (18) meses de experiencia profesional relacionada.	Profesional universitario	219	2	Coordinar el desarrollo del deporte social comunitario, deporte asociado, y la actividad física del municipio de Yopal, para fomentar la practica del deporte y la actividad física, de acuerdo con las metas del plan de desarrollo y la normatividad vigente, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del municipio.	6	2	3	3	3	16		
RECREACIÓN, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE SOCIAL COMUNITARIO	Programar y coordinar el desarrollo de los eventos deportivos del programa deporte social comunitario, deporte asociado y actividad física, teniendo en cuenta el enfoque diferencial, ciclo vital y sectores urbano y rural del municipio de Yopal.	Profesional	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en: Deportes, Educación Física y Recreación o Educación. Tarjeta profesional vigente en los casos requeridos por la Ley. Dieciocho (18) meses de experiencia profesional relacionada.	Profesional universitario	219	2	Coordinar el desarrollo del deporte social comunitario, deporte asociado, y la actividad física del municipio de Yopal, para fomentar la practica del deporte y la actividad física, de acuerdo con las metas del plan de desarrollo y la normatividad vigente, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del municipio.	1	1	5	8	5	5		
	Programar y coordinar el desarrollo de los eventos deportivos del programa Actividad Física dirigida a la población del municipio de Yopal, para promocionar la adquisición	Profesional		Profesional universitario	219	2		1	2	3	4	3	3		

		de hábitos y estilos de vida saludable															
		Coordinar y controlar el cumplimiento de las actividades realizadas por los instructores de actividad física conforme al cronograma mensual de actividades por ellos establecido y rendir el respectivo informe al Jefe inmediato	**Profesional**		Profesional universitario	219	2		4	3	4	4	4	15		
		Realizar seguimiento al cumplimiento de las metas del plan de desarrollo relacionadas con el deporte social comunitario, deporte asociado, y actividad física, haciendo el respectivo análisis de datos del indicador o Indicadores, que permita medir su desempeño para la toma de acciones.	**Profesional**		Profesional universitario	219	2		4	3	6	8	6	24		
INFRAESTRUCTURA DEPORTIVA		Programar los préstamos de los escenarios deportivos de acuerdo con las solicitudes de la comunidad y realizar el respectivo seguimiento a través de un instrumento de planificación que será socializado y	**Profesional**	Título profesional en disciplina académica del nucleo básico del conocimiento en: Arquitectura y afines, Ingeniería Civil y afines. Tarjeta profesional vigente en los casos requeridos por la Ley. Veinticuatro (24) meses de experiencia	Profesional universitario	219	3	Coordinar con los niveles superiores la formulación de los proyectos de inversión que requiera el instituto en cumplimiento de su misión institucional , así mismo, la	25	3	5	6	5	120		

validado por el jefe inmediato y el director del instituto.		profesional relacionada.				construcción, mantenimiento, mejoramiento y adecuación de los escenarios deportivos públicos del área urbana y rural de competencia de la entidad, con el fin de garantizar la prestación de servicios a la comunidad.								
Coordinar, Supervisar y controlar la construcción, mantenimiento, recuperación, mejoramiento o adecuación de los escenarios deportivos públicos del área urbana y rural del municipio, con el fin de mejorar la prestación de los servicios de deporte, recreación y manejo del tiempo libre a la comunidad.	**Profesional**		Profesional universitario	219	3		25	17	25	33	27	669		
Realizar visitas técnicas a los escenarios deportivos públicos del área urbana y rural, presentando el respectivo informe al superior inmediato que permita la toma de acciones oportuna, para evitar riesgos relacionados con los recursos humanos, físicos y económicos.	**Profesional**		Profesional universitario	219	3		4	8	8	8	9	34		

PROCESOS DE APOYO	**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**	Definir las necesidades del programa de formación deportiva y las de recreación a desarrollar durante el año, de acuerdo con las metas del plan de desarrollo, el diagnóstico del programa y resultados del año inmediatamente anterior, que sirva de fuente de información para la elaboración del plan anual de trabajo.	**Profesional**	Titulo profesional en disciplina académica del nucleo básico del conocimiento en: Deporte, Educación Física y Recreación o Educación. Tarjeta profesional vigente en los casos requeridos por la Ley. Doce (12) meses de experiencia profesional relacionada.	Profesional universitario	219	1	Coordinar la escuela de formación deportiva y recreación del municipio de Yopal, para fomentar la práctica del deporte formativo en la población de 6 a 17 años y recreación con enfoque diferencial del sector urbano y rural del municipio, de acuerdo con las metas del plan de desarrollo y la normatividad vigente.	1	20,00	20,83	21,67	22	22			863,76
		Elaborar en el primer mes de cada año, el plan de trabajo de formación deportiva y de recreación, a desarrollar durante la vigencia, con base en las necesidades identificadas, para la aprobación por parte del superior inmediato y del director del instituto.	**Profesional**		Profesional universitario	219	1		1	20,00	20,83	21,67	22	22				
		Implementar las actividades del plan de trabajo, y realizar el respectivo seguimiento al mismo, que permita la toma de acciones.	**Profesional**		Profesional universitario	219	1		5	5,00	5,42	5,83	6	29				

		Coordinar y controlar el cumplimiento de las actividades realizadas por los monitores y recreadores conforme al cronograma mensual de actividades por ellos establecida y rendir el respectivo informe al jefe inmediato.	Profesional		Profesional universitario	219	1		25	2,00	2,25	2,50	2	60		
		Rendir informe de gestión al superior Inmediato y director del instituto en forma trimestral que le permita la toma de acciones	Profesional		Profesional universitario	219	1		3	2,67	2,83	3,00	3	9		
		Adelantar acciones que contribuyan a la gestión del conocimiento en temas propios de la dependencia	Profesional		Profesional universitario	219	1		1	1,00	1,08	1,17	1	1		
		Participar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG- o el que llegare a existir conforme la normatividad vigente.	Profesional		Profesional universitario	219	1		4	1,33	1,42	1,50	2	6		
		Las demás que le asigne y correspondan a la naturaleza del empleo.	Profesional		Profesional universitario	219	1		6	2,00	2,25	2,50	2	14		
		Elaborar el plan anual de trabajo en el mes de enero de cada año, de acuerdo con las metas del plan de desarrollo y	Profesional	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en: Arquitectura y afines, Ingeniería Civil y afines.	Profesional universitario	219	3	Coordinar con los niveles superiores la formulación de los proyectos de inversión	25	0,67	1,00	1,33	1	27		

		los recursos disponibles para la aprobación del jefe inmediato y director del Instituto.		Tarjeta profesional vigente en los casos requeridos por la Ley. Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.				que requiera el instituto en cumplimiento de su misión institucional, así mismo, la construcción, mantenimiento, mejoramiento y adecuación de los escenarios deportivos públicos del área urbana y rural de competencia de la entidad, con el fin de garantizar la prestación de servicios a la comunidad.								
		Formular proyectos de inversión que requiera la entidad, de acuerdo con la metodología establecida por el Banco de Programas y Proyectos de Inversión Municipal, para ser presentados ante el municipio u otras entidades a efectos de que éstos sean viabilizados y aprobados.	**Profesional**		Profesional universitario	219	3		25	0,67	1,00	1,33	1	27			
		Tramitar ante la autoridad ambiental los permisos, autorizaciones o licencias ambientales que requieran los proyectos de inversión y realizar el respectivo seguimiento de las obligaciones derivadas de ellos, con el fin de evitar sanciones al Instituto.	**Profesional**		Profesional universitario	219	3		8	2,08	3,13	4,17	3	27			
		Participar en la formulación del presupuesto anual de inversión, teniendo en cuenta las necesidades identificadas en las visitas técnicas a los escenarios deportivos	**Profesional**		Profesional universitario	219	3		25	0,67	1,00	1,33	1	27			

		Ejercer la supervisión a los contratos, convenios o comodatos que adelante la entidad y que le sean asignados por el director, conforme la normatividad vigente.	Profesional		Profesional universitario	219	3		25	1,00	1,50	2,00	2	40		
		Realizar seguimiento al cumplimiento de las metas del plan de desarrollo relacionadas con la infraestructura física de la entidad, haciendo el respectivo análisis de datos del indicador o indicadores, que permita medir su desempeño para la toma de acciones.	Profesional		Profesional universitario	219	3		25	0,67	1,00	1,33	1	27		
		Adelantar acciones que contribuyan a la gestión del conocimiento en temas propios de la dependencia.	Profesional		Profesional universitario	219	3		25	1,00	1,50	2,00	2	40		
		Reportar de manera oportuna la información de la dependencia que soliciten las entidades a través de los sistemas de información.	Profesional		Profesional universitario	219	3		25	1,00	1,50	2,00	2	40		
		Rendir informe de gestión al superior Inmediato y director del instituto en forma trimestral que permita la toma de acciones.	Profesional		Profesional universitario	219	3		2	1,33	2,00	2,67	2	4		

		Participar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG -o el que llegare a existir conforme la normatividad vigente.	Profesional		Profesional universitario	219	3		2	1,33	2,00	2,67	2	4		
		Las demás que le asigne y correspondan a la naturaleza del empleo	Profesional		Profesional universitario	219	3		15	4,00	4,00	4,00	4	64		
		Elaborar el plan anual de trabajo en el mes de enero de cada año, de acuerdo con las metas del plan de desarrollo y los recursos disponibles para el desarrollo de los programas deporte social comunitario, deporte asociado y la actividad física, para la aprobación del jefe inmediato y director del instituto.	Profesional	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en: Deportes, Educación Física y Recreación o Educación. Tarjeta profesional vigente en los casos requeridos por la Ley. Dieciocho (18) meses de experiencia profesional relacionada.	Profesional universitario	219	2	Coordinar el desarrollo del deporte social comunitario, deporte asociado, y la actividad física del municipio de Yopal, para fomentar la práctica del deporte y la actividad física, de acuerdo con las metas del plan de desarrollo y la normatividad vigente, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del municipio.	1	1,00	4,50	8,00	5	5		
		Coordinar el desarrollo de las actividades establecidas en el plan de trabajo, y realizar el seguimiento al mismo, dejando las respectivas evidencias para la toma de acciones	Profesional		Profesional universitario	219	2		2	2,00	5,00	8,00	5	11		
		Rendir informe de gestión al superior Inmediato y director del instituto en	Profesional		Profesional universitario	219	2		1	2,00	2,50	3,00	3	3		

		forma trimestral que le permita la toma de acciones															
		Adelantar acciones que contribuyan a la gestión del conocimiento en temas propios de la dependencia	**Profesional**		Profesional universitario	219	2		4	2,00	2,50	3,00	3	11		
		Participar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG- o el que llegare a existir conforme la normatividad vigente.	**Profesional**		Profesional universitario	219	2		1	1,00	4,50	8,00	5	5		
		Las demás que le asigne y correspondan a la naturaleza del empleo.	**Profesional**		Profesional universitario	219	2		25	6,00	8,00	10,00	9	214		
	GESTIÓN JURÍDICA	Formular los estudios previos de los procesos de selección relacionados con la infraestructura física del Instituto y conforme a la normatividad vigente.	**Profesional**	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en: Arquitectura y afines, Ingeniería Civil y afines. Tarjeta profesional vigente en los casos requeridos por la Ley. Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.	Profesional universitario	219	3	Coordinar con los niveles superiores la formulación de los proyectos de inversión que requiera el instituto en cumplimiento de su misión institucional, así mismo, la construcción, mantenimiento, mejoramiento y adecuación de los escenarios deportivos públicos del área urbana y rural de competencia de la entidad, con el fin de garantizar la	2	1,33	2,00	2,67	2	4		

								prestación de servicios a la comunidad.									
	ATENCIÓN AL CLIENTE	Dar respuesta dentro de los términos a las peticiones, quejas, reclamos solicitudes y denuncias que la comunidad Interponga ante el Instituto, relacionadas con la infraestructura física.	Profesional	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en: Arquitectura y afines, Ingeniería Civil y afines. Tarjeta profesional vigente en los casos requeridos por la Ley. Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.	Profesional universitario	219	3	Coordinar con los niveles superiores la formulación de los proyectos de inversión que requiera el instituto en cumplimiento de su misión institucional. así mismo, la construcción, mantenimiento, mejoramiento y adecuación de los escenarios deportivos públicos del área urbana y rural de competencia de la entidad, con el fin de garantizar la prestación de servicios a la comunidad.	25	3,00	4,50	6,00	5	120			
12 TOTAL HORAS REQUERIDAS MES POR NIVEL Y DENOMNACIÒN DEL EMPLEO, POR ACTIVIDADES Y PROCESOS														**1910,49**	**0,00**	**0,00**	**1910,49**
13 TOTAL PERSONAL REQUERIDO POR NIVEL Y DENOMINACIÒN DEL EMPLEO Y TOTAL PERSONAL REQUERIDO EN LA DEPENDENCIA														**11**	**0**	**0**	**11**

Fuente: Elaboración propia., según lineamiento DAFP.

3.2.5.2. CARGAS DE TRABAJO DE CONTRATISTAS

Para el caso de los contratistas, los lineamientos del DAFP no exigen la aplicación de encuestas tendientes a realizar el levantamiento de cargas en los mismos términos de los servidores públicos; de hecho, tampoco se encuentra publicado un formato para la medición de cargas, ni en las guías de rediseño institucional para las entidades del orden nacional, territorial, ni en las expedidas para la formalización de empleo público.

Sin embargo, el procesamiento de la información de cargas de trabajo y el análisis del comportamiento de los contratistas de prestación de servicios, resulta ser un criterio de análisis importante para la elaboración y conclusiones que se encuentran contenidas en este estudio, sobre todo si se tiene en cuenta que la finalidad del mismo es precisamente la formalización de empleo público con el fin de adoptar medidas que, progresivamente, le permitan a la entidad fortalecer su planta de empleos y vincular, laboralmente, a las personas que sean requeridas para el desarrollo de sus distintos procesos.

Así, la forma de consolidación de la información o medición de cargas de los contratistas, se realiza a través de la aplicación de una encuesta, en la que se pretendió la recolección de la siguiente información:

Nombre del contratista.	Con fines de identificación de la persona que rinde la encuesta
Número de cédula.	Con fines de identificación de la persona que rinde la encuesta
Dependencia	Dependencia a la cual presta sus servicios (Dirección, Subdirección administrativa y financiera, Subdirección técnica, oficina asesora jurídica, oficina de control interno de gestión.
Nivel:	Con el fin de determinar su nivel de formación y el rango de clasificación para la entidad.
Tipo de contrato:	Prestación de servicios profesionales o prestación de servicios de apoyo a la gestión
¿Ha tenido vinculaciones previas con la entidad?	Se determina con sí o no
¿Desde qué año?	Se debe indicar el año o años en que ha prestado sus servicios a la entidad
¿En qué lugar?	Refiriéndose al lugar de prestación del servicio
No	Consecutivo de la actividad en el estudio previo
Actividades	Corresponde a la actividad contractual enmarcada dentro del contrato de prestación de servicios con la entidad
Cantidad procedimiento de veces que repite el promedio en el mes	Número promedio de veces que realiza la misma actividad en el mes. Registro del número de veces que en promedio se repite la actividad en el mes o en un determinado período de tiempo.
T min.	El tiempo mínimo que ocupa el contratista en la ejecución de la actividad. Se expresa en minutos.

T prom.	El tiempo promedio que ocupa el contratista en la ejecución de la actividad. Se expresa en minutos.
T máx.	El tiempo máximo que ocupa el contratista en la ejecución de la actividad. Se expresa en minutos.

La anterior información se expresa en la siguiente gráfica

Ilustración 29 Formato de encuesta a contratistas

NOMBRE	
CÉDULA	
DEPENDENCIA	
NIVEL	
TIPO DE CONTRATO	
OBJETO DEL CONTRATO	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
¿HA TENIDO VINCULACIONES PREVIAS CON LA ENTIDAD?	
¿DESDE QUÉ AÑO?	
¿EN QUÉ LUGAR?	

No.	ACTIVIDADES	CANTIDAD PROMEDIO DE VECES QUE SE REPITE EL PROCEDIMIENTO EN EL MES	T MIN	T MAX	T PROM

Fuente: Elaboración propia.

El resultado de la información se encuentra contenido como anexo, según el formato diligenciado por cada contratista y además, se procesó para su análisis a través de los cuadros Excel que igualmente se adjuntan al documento

3.2.5.3. CONSOLIDADO DE CARGAS DE TRABAJO

El consolidado de cargas de trabajo, según los parámetros del DAF, nos arroja los siguientes resultados:

Ilustración 30 Consolidado cargas de trabajo

NOMBRE DE LA DEPENDENCIA	NUMERO DE EMPLEOS DISTRIBUIDO POR NIVELES Y DENOMINACIONES DEL EMPLEO					
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
DIRECCIÓN	1	0	0	0	0	1
OFICINA ASESORA JURIDICA	0	1	0	0	0	1
OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTION	0	1	0	0	0	1
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	0	5	3	2	11
SUBDIRECCION TECNICA	1	0	11	0	0	12
TOTAL EMPLEOS	3	2	16	3	2	26

Fuente: Elaboración propia.

Los cuales se tendrán en cuenta para la fase de diseño, de acuerdo con las necesidades, recursos físicos, financieros y capacidades que integralmente orientan la posibilidad de diseño institucional.

CAPÍTULO IV. FASE DE DISEÑO

4.1. VALIDACIÓN DEL ACUERDO INICIAL DEL DISEÑO

El desarrollo del estudio técnico ratifica para el Instituto la necesidad de modificación de la planta de personal, no solo para la creación de empleos públicos que sirvan de soporte para el desarrollo de los procesos y procedimientos internos, que son necesarios para el cumplimiento de la misionalidad del Instituto, sino también en lo que tiene que ver con la modificación de los estatutos de la entidad, con miras a permitir que se incorpore la posibilidad de vincular a trabajadores que realicen las actividades de construcción, mantenimiento y sostenimiento de las obras y escenarios deportivos de la entidad, que hacen parte de uno de los procesos misionales, a saber, el de infraestructura deportiva.

Se ratifica que, la óptica o necesidad que preliminarmente se identificó se acompasa con los resultados técnicos del análisis diagnóstico, de capacidades de la entidad y sobre todo, con sus posibilidades de compromiso económico actual; además, que el fortalecimiento institucional que se pretende incorporar con este estudio, permitirá al Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal- IDRY contar con una entidad sólida, con mayores capacidades de respuesta y prestación de servicios, de acuerdo con los crecimientos constantes de la oferta y del número de beneficiarios de las distintas líneas de acción de la entidad.

La modificación de la planta que se pretende incorporar, a su vez, le permitirá al Instituto estar alineado con el escenario nacional, departamental y municipal con el que se proyecta el deporte y la actividad física, como línea estratégica de acción del gobierno, en sus distintos órdenes.

4.2. ARQUITECTURA INSTITUCIONAL

Dentro de este capítulo se incorpora la justificación de la modificación de los estatutos de la entidad, la estructura organizacional propuesta, la caracterización de empleos públicos y cargos de trabajadores oficiales, así como la propuesta de las fichas de caracterización de manuales de funciones de empleados públicos y guía de funciones de trabajadores oficiales.

4.2.1. MODIFICACIÓN DE LOS ESTATUTOS DE LA ENTIDAD

Los estatutos del Instituto para el deporte y la recreación de Yopal se encuentran contenidos en el Acuerdo No. 007 del 30 de diciembre de 2005 y el Acuerdo No. 001 del 7 de abril de 2022 (modificatorio del artículo 5° y 16° del documento inicial).

Dentro de los estatutos se contempla la naturaleza jurídica del Instituto como un establecimiento público descentralizado y en cuanto al régimen laboral y naturaleza de los empleos se contempló que:

"CAPÍTULO III

RÉGIMEN LABORAL

ARTÍCULO 21. NATURALEZA DE EMPLEOS. Las personas que presten sus servicios al Instituto se regirán por las normas establecidas para los empleados públicos del Municipio.

ARTÍCULO 22. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. Los empleados públicos que el Instituto vincule estarán sujetos al régimen disciplinario único previsto en la Ley 734 de 2001 y demás que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 23. POSESIÓN. Los empleados del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal – IDRY, se posesionarán ante el Director o funcionario en quien éste delegue tal función."

En este punto, ha de señalarse que para la contemplación de los cargos de trabajadores oficiales debe acudirse al carácter contenido en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto 1848 de 1969, en virtud del cual, las personas al servicio de los establecimientos públicos tienen, como regla general, la connotación de empleados públicos, salvo quienes se dediquen a la construcción y sostenimiento de las obras públicas, salvo al personal directivo y de confianza que labore en éstas.

En ese orden de ideas, es notorio que el Instituto para el deporte y la recreación de Yopal hasta este momento ha acudido a la regla general que incorpora la norma, para señalar que la totalidad del personal vinculado a su planta desarrolla actividades en calidad de empleados públicos; lo que tiene congruencia, a su vez, con el factor funcional de los empleos que hasta la fecha incorpora la planta de empleos del Instituto.

Sin embargo, la creación de cargos que incorpora este estudio, involucrará el establecimiento de funciones para el desarrollo del proceso misional de infraestructura deportiva que llevan inmersas la labor de sostenimiento y mantenimiento de obras públicas, de ahí que, para su viabilización y creación, resulta necesario y pertinente modificar los estatutos de la entidad, para lo que se presentará a la Junta Directiva la siguiente propuesta:

"CAPÍTULO III

RÉGIMEN LABORAL

ARTÍCULO 21. NATURALEZA DE LOS CARGOS. Como regla general, las personas que presten sus servicios al Instituto se regirán por las normas establecidas para los empleados públicos del Municipio.

En los eventos que se requiera la vinculación de personal para el desarrollo de actividades que tengan que ver con la construcción, mantenimiento y sostenimiento de los escenarios e infraestructura deportiva, su vinculación lo será conforme a las normas aplicables a los trabajadores oficiales.

ARTÍCULO 22. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. Los empleados públicos que el Instituto vincule estarán sujetos al régimen disciplinario único previsto en la Ley 734 de 2001, la Ley 1952 de 2019, la Ley 2094 de 2021 y demás que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 23. VINCULACIÓN LABORAL. Los empleados del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal – IDRY, tendrán un vínculo de carácter legal y reglamentario, que se concretará con el nombramiento y la posesión, ante el Director o funcionario en quien éste delegue tal función.

En el caso de los trabajadores oficiales, su vinculación laboral se realizará mediante la suscripción de un contrato de trabajo, de conformidad con la normatividad vigente y su relación con la entidad se ceñirá a las estipulaciones contractuales de las partes, lo dispuesto en la ley, la convención colectiva de trabajo y el reglamento interno de trabajo, si existiere."

4.3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PROPUESTA

La estructura organizacional, entendida como la organización funcional o por dependencias que se propone, corresponde a la siguiente:

Se propone la modificación de la estructura organizacional de la entidad en lo que tiene que ver con los procesos a cargo de la actual **"SUBDIRECCIÓN TÉCNICA"**; considerando que en la actualidad se agrupan a su cargo 2 procesos estratégicos, a saber, *i)* de direccionamiento estratégico y *ii)* comunicación pública, 4 de los 4 procesos misionales, *i)* deporte formativo y competitivo y de alto rendimiento, *ii)* recreación, actividad física y deporte social y comunitario, iii) deporte asociado y iv) infraestructura deportiva, además de algunas actividades de los procesos de apoyo, en procedimientos de *i)* gestión administrativa y financiera, *ii)* gestión documental, *iii)* contratación y *iv)* atención al cliente.

De esta forma, se considera pertinente el fraccionamiento o división de esta dependencia en dos áreas, la subdirección de planeación e infraestructura y la modificación de la denominación **"SUBDIRECCIÓN TÉCNICA"** por la de **"SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DEPORTIVO"**

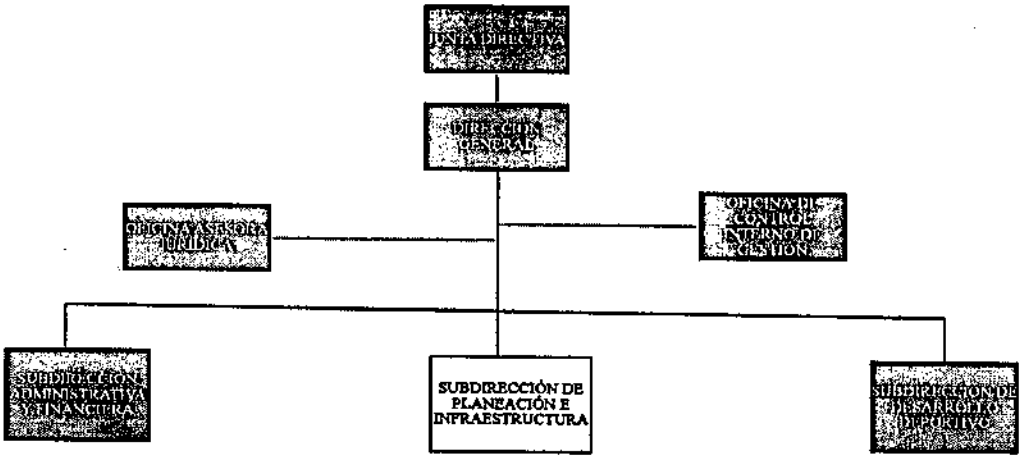
Lo anterior, con la finalidad de permitir la concentración de esfuerzos de cada subdirección, en los procedimientos a su cargo, de manera tal que se tecnifiquen las funciones de cada dependencia, se permita la prestación del servicio de forma más operativa y organizada por parte de la entidad y se oriente el crecimiento del Instituto, al desarrollo de las labores de su misionalidad de la forma en que se prevé en el mapa de procesos y procedimientos y en la forma en que se ejecutan las actividades en la práctica diaria de la entidad.

La intención de la creación de la dependencia de planeación e infraestructura es que allí se realicen todos los esfuerzos administrativos y operativos en lo que tiene que ver con la planeación, nuevas infraestructuras y mantenimiento del Instituto; mientras que, en el área de desarrollo deportivo se puedan estructurar las labores de recreación, deporte formativo y de competencia y actividad física.

Por lo pronto, la subgerencia administrativa y financiera no sufriría modificaciones respecto de la concepción misma de la subdirección, sin embargo, si se propondrá la creación de empleos públicos que nutran el desarrollo de su quehacer.

Con las consideraciones previas, a continuación, se presenta el gráfico de organigrama que se propone adoptar como resultado del presente estudio técnico.

Ilustración 31 Organigrama propuesto



Fuente: Elaboración propia

4.4. CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS Y CARGOS DE TRABAJADORES OFICIALES PROPUESTA DE PLANTA DE PERSONAL

A continuación, se presenta la caracterización de empleos que se proponen crear dentro de la planta de personal, de acuerdo con las necesidades que arroja la evaluación de cargas de trabajo y de conformidad con capacidades presupuestales del Instituto, para la vigencia 2023, tanto de empleados públicos, como de trabajadores oficiales.

En primer lugar, se considera necesario la creación de 3 empleos, de carrera administrativa, del nivel profesional, distribuidos así:

Tabla 26 Propuesta de empleos públicos a crear para la vigencia 2023

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	DEPENDENCIA
2	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
1	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DEPORTIVO

Fuente: Elaboración propia.

Igualmente, es oportuno la creación de dos cargos para trabajadores oficiales, quienes, en principio estarían subordinados a la subdirección de desarrollo deportivo, hasta tanto se establezca la subdirección de planeación e infraestructura y se cree el empleo de subdirector de planeación e infraestructura.

Tabla 27 Propuesta de cargos de trabajadores oficiales a crear para la vigencia 2023

No. DE TRABAJOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NIVEL	DEPENDENCIA
2	TRABAJADOR OFICIAL	SOSTENIENTO DE OBRA PÚBLICA	Donde se ubique el superior jerárquico

Fuente: Elaboración propia.

Así mismo, se realiza la siguiente sugerencia de cargos a considerar para su creación en las vigencias sucesivas, de acuerdo con las capacidades económicas del Instituto, así.

Ilustración 32 Sugerencias de creación de empleos públicos para vigencias futuras

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	DEPENDENCIA
1	SUBDIRECTOR DE PLANEACIÓN E INFRAESTRUCTURA	068	23	DIRECTIVO	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN E INFRAESTRUCTURA
1	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
1	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	OFICINA ASESORA JURÍDICA
1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01	TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01	TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DEPORTIVO
1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01	TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Fuente: Elaboración propia.

4.4.1. JUSTIFICACIÓN TÉCNICA DE LA CREACIÓN DE CARGOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES

4.4.1.2. JUSTIFICACIÓN TÉCNICA DE LA CREACIÓN DE CARGOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS

Para la vigencia 2023 se sugiere crear 3 empleos públicos del nivel profesional universitario, código 219, grado 01, correspondientes al nivel más bajo dentro de la estructura organizacional para los profesionales, igualmente al cargo de este nivel que se ubica en el primer renglón de la escala salarial, en consonancia con la estructura organizacional actual de la entidad que ubica a los profesionales en el código 219, grado 01 y grado 02.

Para el caso de la subdirección administrativa y financiera se propone la creación de dos empleos del nivel profesional, cuya labor contribuirá al desarrollo de los procesos misionales de gestión administrativa y financiera, gestión jurídica, gestión documental, SGSST, contratación y gestión contable, según el establecimiento de los manuales de funciones respectivos.

En el caso de la subdirección de desarrollo deportivo, hoy llamada subdirección técnica, lo que se pretende es crear un cargo que entre a cumplir funciones para el fomento de la gestión

de los procesos misionales de recreación, actividad física y deporte social y comunitario y deporte asociado, de modo tal que se fortalezca la tecnificación de esta área.

La propuesta futura de cargos pretende la creación del cargo de subdirector de planeación e infraestructura, de modo tal que se cuente con un líder o encargado del área del procedimiento de infraestructura deportiva y la creación de nuevos cargos del nivel profesional y técnico, de acuerdo con los requerimientos o necesidades del Instituto para atender los asuntos de su misionalidad.

4.4.1.2. JUSTIFICACIÓN TÉCNICA DE LA CREACIÓN DE CARGOS DE TRABAJADORES OFICIALES

Al momento de la elaboración y aprobación de los estatutos de la entidad se contempló únicamente que las personas que prestan sus servicios al Instituto tendrían la connotación de empleados públicos; es decir, no se contempló la necesidad que algunas personas se vincularan con el Instituto para el desarrollo del procedimiento misional de infraestructura deportiva, en virtud del cual, las personas que prestan sus servicios a la entidad realizan labores de construcción y mantenimiento de los distintos escenarios habilitados en el municipio y a cargo de la entidad.

Es de anotar que los escenarios deportivos requieren de mantenimiento permanente y que, durante un espacio significativo de tiempo la vinculación de las personas que cumplen con esta actividad se ha realizado a través de contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión, desprovistos de subordinación, pero que por tal razón limitan el campo de acción, cobertura y la capacidad del Instituto, siendo necesario propender con este estudio con la formalización laboral de las personas que realicen, en lo sucesivo, esta actividad de carácter misional y permanente.

4.4.2. MANUALES DE FUNCIONES PROPUESTOS

Respecto de la creación de cargos propuesta para implementación en los años 2023 y 2024 se procede a realizar la presentación de manuales de funciones que corresponderían a cada uno de los cargos propuestos, así:

Profesional universitario, código 219, grado 01, subdirección administrativa y financiera

Tabla 28 Manual de funciones profesional universitario, código 219, grado 01, subdirección administrativa y financiera - presupuesto

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel	Profesional
Denominación del empleo	Profesional Universitario
Código	219
Grado	01
No de cargos	Uno (1)
Naturaleza del empleo	Carrera administrativa

Dependencia	Subdirección administrativa y financiera
Cargo del jefe inmediato	Subdirector(a) administrativa y financiera

II. ÁREA FUNCIONAL

Subdirección administrativa y financiera

III. PROPÓSITO PRINCIPAL

Aplicar los conocimientos presupuestales para el cumplimiento de la misión institucional y generar la contribución, desde sus saberes, a la formulación de los estudios previos y demás documentos que deban producirse desde la Subdirección administrativa y financiera, con ocasión de los procesos de contratación estatal.

IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES

1. Ejecutar los procedimientos presupuestales que deba cumplir el Instituto, de acuerdo con la normatividad vigente.

2. Implementar herramientas y procedimientos que permitan mantener al día la información presupuestal del instituto y el mejoramiento de la función del área.

3. Reportar al jefe inmediato las anomalías, necesidades, daños o circunstancias que afecten el normal funcionamiento del manejo presupuestal del Instituto.

4. Atender los requerimientos de apoyo a los procesos contractuales que adelante el Instituto, que sean competencia del área.

5. Tramitar las solicitudes de modificaciones al presupuesto como adiciones, reducciones o traslados, previo análisis y determinación de las necesidades y prioridades correspondientes.

6. Gestionar la ejecución presupuestal para dar cumplimiento oportuno a los gastos de funcionamiento e inversión.

7. Brindar apoyo en la elaboración del anteproyecto de presupuesto con base en la información reportada por las dependencias de la entidad en concordancia con el plan estratégico siguiendo los lineamientos y parámetros fijados por las autoridades competentes.

8. Efectuar el análisis de la incidencia de los movimientos presupuestales en la ejecución de gastos de funcionamiento e inversión que contribuya a la toma de decisiones en materia presupuestal.

9. Elaborar los estudios previos y formatos que requiera la entidad dentro de los distintos procesos precontractuales, contractuales y pos contractuales, cuando sea requerido.

10. Adelantar acciones que contribuyan a la gestión del conocimiento en temas propios de la dependencia.

11. Participar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- o el que llegare a existir conforme la normatividad vigente.

12. Las demás que le asigne y correspondan a la naturaleza del empleo
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES
Contabilidad Presupuesto Contratación estatal
VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Comunes	**Comportamentales**
Aprendizaje continuo Orientación a resultados. Orientación a usuarios y ciudadano Compromiso con la organización. Trabajo en equipo Adaptación al cambio.	Aporte técnico profesional Comunicación efectiva. Gestión de procedimientos. Dirección y desarrollo de personal.

VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
Formación Académica	**Experiencia**
Título profesional del área del conocimiento de economía, administración, contaduría y afines. Tarjeta profesional vigente en los casos requeridos por la Ley.	Doce (12) meses de experiencia profesional relacionada.

Fuente: Elaboración propia.

Profesional universitario, código 219, grado 01, subdirección administrativa y financiera

Tabla 29Manual de funciones profesional universitario, código 219, grado 01, subdirección administrativa y financiera - TH y SG - SST

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel	Profesional
Denominación del empleo	Profesional Universitario
Código	219
Grado	01
No de cargos	Uno (1)
Naturaleza del empleo	Carrera administrativa
Dependencia	Subdirección administrativa y financiera
Cargo del jefe inmediato	Subdirector(a) administrativa y financiera
II. ÁREA FUNCIONAL	
Subdirección administrativa y financiera	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	

Planear, proponer y orientar la implementación de políticas en materia de empleo público, gestión estratégica del talento humano, capacitación, competencias laborales, bienestar social, incentivos, evaluación de desempeño laboral y seguridad y salud en el trabajo

IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES

1. Formular y ejecutar el plan estratégico de gestión de talento humano, capacitación y bienestar e incentivos, según los requerimientos del plan estratégico institucional

2. Formular y ejecutar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según los requerimientos del plan estratégico institucional y los lineamientos normativos vigentes.

3. Coordinar y ejecutar la elaboración y actualización del manual específico de funciones y competencias laborales, según las normas y procedimientos vigentes.

4. Adelantar las acciones relacionadas con el sistema de gestión del proceso del área.

5. Contribuir desde el ámbito de su competencia a la identificación y ejecución de acciones para la mitigación de riesgos de incidentes y accidentes laborales.

6. Formular, ejecutar y hacer seguimiento y evaluación al cumplimiento del Plan Anual de trabajo y plan anual de capacitaciones

7. Formular y hacer seguimiento y evaluación a la ejecución de las actividades planeadas para los programas de vigilancia epidemiológica (PVE) y estilos de vida saludable en la entidad, de acuerdo a los riesgos identificados, así como la formulación de una batería de indicadores propios del SGSST y su implementación, modificación y ejecución de acuerdo con los planes y programas que sean requeridos.

8. Realizar las acciones tendientes a la atención de incidentes y accidentes laborales, y su respectiva investigación, cuando se requiera.

9. Elaborar los actos administrativos, contratos y demás documentos que sean necesarios para regular y mantener al día las situaciones administrativas y convenios que se generen con relación de los empleados públicos y trabajadores oficiales del Instituto.

10. Elaborar los informes relacionados con el área, que le sean asignados.

11. Adelantar acciones que contribuyan a la gestión del conocimiento en materia de gestión del talento humano de la entidad.

12. Ejecutar las actividades de proyección de documentos, planes, programas y procedimientos que sean necesarios para el cumplimiento de la normatividad del SG-SST.

13. Realizar la autoevaluación de estándares mínimos del SGSST, efectuar su reporte a las entidades competentes y desarrollar planes de mejora y las acciones que en general sean

necesarias para la verificación de medidas de prevención y control relativas a peligros y riesgos y la mejora continua del SG - SST 14. Participar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- o el que llegare a existir conforme la normatividad vigente. 15. Las demás que le asigne y correspondan a la naturaleza del empleo
V. CONOCIMIENTOS BASICOS O ESENCIALES
Estructura del estado Nómina Régimen salarial y prestacional de empleados públicos y trabajadores oficiales Carrera administrativa Trabajadores oficiales Evaluación de desempeño Administración y desarrollo del talento humano Políticas públicas de administración de personal Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-

VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
Comunes	**Comportamentales**
Aprendizaje continuo Orientación a resultados. Orientación a usuarios y ciudadano Compromiso con la organización. Trabajo en equipo Adaptación al cambio.	Aporte técnico profesional Comunicación efectiva. Gestión de procedimientos. Dirección y desarrollo de personal.

VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
Formación Académica	**Experiencia**
Título profesional del área del conocimiento de administración, derecho y afines, ingeniería industrial y afines, profesional en salud ocupacional. Tarjeta profesional vigente en los casos requeridos por la Ley. Licencia de prestación de servicios de seguridad y salud en el trabajo, vigente.	Doce (12) meses de experiencia profesional relacionada.

Profesional universitario, código 219, grado 01, subdirección de desarrollo deportivo

Tabla 30 Manual de funciones profesional universitario, código 219, grado 01, subdirección de desarrollo deportivo

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO

Nivel	Profesional
Denominación del empleo	Profesional Universitario
Código	219
Grado	01
No de cargos	Uno (1)
Naturaleza del empleo	Carrera administrativa
Dependencia	Subdirección de desarrollo deportivo
Cargo del jefe inmediato	Subdirector(a) de desarrollo deportivo

II. ÁREA FUNCIONAL

Subdirección Técnica

III. PROPÓSITO PRINCIPAL

Coordinar el programa de recreación y deporte social comunitario del municipio de Yopal y promover programas de recreación con enfoque diferencial del sector urbano y rural del municipio, de acuerdo con las metas del plan de desarrollo y la normatividad vigente.

IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES

1. Definir las necesidades del programa de recreación y deporte social comunitario a desarrollar durante el año, de acuerdo con las metas del plan de desarrollo, el diagnóstico del programa y resultados del año inmediatamente anterior, que sirva de fuente de información para la elaboración del plan anual de trabajo.

2. Coordinar el desarrollo de las actividades establecidas en el plan de trabajo, y realizar el seguimiento al mismo, dejando las respectivas evidencias para la toma de acciones.

3. Programar y coordinar el desarrollo de los eventos del programa de recreación y deporte social comunitario teniendo en cuenta el enfoque diferencial, ciclo vital y sectores urbano y rural del municipio de Yopal.

4. coordinar e Implementar las actividades del plan de trabajo, y realizar el respectivo seguimiento al mismo, que permita la toma de acciones.

5. promover Programas y coordinar el desarrollo de los eventos del programa de recreación dirigida a la población del área urbana y rural del municipio de Yopal.

6. Coordinar y controlar el cumplimiento de las actividades realizadas por los recreadores conforme al cronograma mensual de actividades por ellos establecida y rendir el respectivo informe al jefe inmediato.

7. Realizar seguimiento al cumplimiento de las metas del plan de desarrollo relacionadas con el programa de recreación y deporte social comunitario haciendo el respectivo análisis de datos del indicador o indicadores, que permita medir su desempeño para la toma de acciones

8. Rendir informe de gestión al superior inmediato y director del instituto en forma trimestral que le permita la toma de acciones.

9. Adelantar acciones que contribuyan a la gestión del conocimiento en temas propios de la dependencia. 10. Participar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- o el que llegare a existir conforme la normatividad vigente. 11. Las demás que le asigne y correspondan a la naturaleza del empleo.
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES
Conocimientos sobre Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-. Legislación deportiva. Conocimientos en deportes.
VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Comunes	**Comportamentales**
Aprendizaje continuo Orientación a resultados. Orientación a usuarios y ciudadano Compromiso con la organización. Trabajo en equipo Adaptación al cambio.	Aporte técnico profesional Comunicación efectiva. Gestión de procedimientos. Dirección y desarrollo de personal.

VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
Formación Académica	**Experiencia**
Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en: Deportes, Educación Física y Recreación o Educación. Tarjeta profesional vigente, en los casos requeridos por la Ley.	Doce (12) meses de experiencia profesional relacionada.

Fuente: Elaboración propia.

Guía de cargos para trabajadores oficiales

En el caso de los trabajadores oficiales, no se requiere la creación de manuales de funciones de acuerdo con la naturaleza de sus vinculaciones con la entidad, por lo que es el contrato de trabajo el instrumento llamado a fijar las condiciones de su relación laboral, en cuanto a obligaciones y funciones específicas de cada uno de los cargos.

Sin embargo, con el fin de generar una guía de las funciones que pueden asignarse a cada uno de estos trabajadores oficiales se presenta la siguiente guía de cargos para trabajadores oficiales.

Tabla 31Guía de cargos para trabajadores oficiales

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nivel	Operativo
Denominación del cargo	Operario
No de cargos	Dos (2)

Naturaleza del cargo	Trabajador oficial
Dependencia	Donde se ubique el cargo
Cargo del jefe inmediato	Superior jerárquico del área donde se ubique el cargo.

IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES

1. Realizar labores de adecuación, mejoramiento y ornato en los escenarios deportivos a cargo de la entidad, de acuerdo con las órdenes y lineamientos fijados por el Instituto.

2. Mantener en condiciones de aseo, limpieza y orden la(s) unidad(es) sanitarias de los escenarios deportivos asignados, realizando lavado y desinfección, de acuerdo a las instrucciones impartidas por el empleador.

3. Realizar aseo, limpieza y/o mejoras necesarias a las áreas internas y externas de los escenarios deportivos una vez al día, seis (6) días de la semana, utilizando herramientas como rastrillos, recogedores, bolsas, machetes o peinillas, palas, paladragas, guadañas con hilo y con cuchilla, brochas, compresores, equipo de soldadura, escobas, hidro lavadoras, motosierras, taladros, pulidoras, entre otros, según corresponda la actividad a realizar.

4. Realizar limpieza a los escenarios deportivos de elementos no peligrosos tales como botellas, latas y otros elementos que puedan generar mal aspecto o posibles accidentes a los usuarios y comunidad en general en sus prácticas deportivas o juegos, de acuerdo a programación aprobada por el empleador.

5. Realizar barrido general, recolección de basuras, limpieza de canecas y limpieza a las graderías y complementarias de los escenarios deportivos, de acuerdo a programación aprobada por el empleador.

6. Apoyar las actividades de aseo, adecuación de escenarios deportivos y mantenimiento de los escenarios deportivos, en las actividades o eventos que organice o lidere el Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal - IDRY, de acuerdo a la programación que realice la entidad.

7. Las demás que sean asignadas por el jefe inmediato y que tengan que ver con las propias de su cargo.

VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA

Formación Académica	Experiencia
No requiere	Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO V. ANÁLISIS PRESUPUESTAL Y FINANCIERO

5.1. EJECUCIONES PRESPUESTALES

Con el fin de analizar el comportamiento de las ejecuciones presupuestales del Instituto y a partir de los resultados de ese análisis identificar la viabilidad de generar la creación de cargos de empleados públicos y trabajadores oficiales, durante las vigencias 2023 y 2024, se procede a continuación a realizar un breve resumen de los resultados de ejecución y recaudo de recursos durante el último cuatrienio.

Para ello, es pertinente mostrar la siguiente información que demuestra la apropiación definitiva por anualidad, además de los resultados de ejecución y recaudo que refleja cada una de las vigencias.

Ilustración 33 Resumen ejecuciones presupuestales 2020 a octubre 2023

VIGENCIA	APROPIACIÓN DEFINITIVA	EJECUCIÓN	RECAUDO
2020	3.815.842.766,22	3.213.632.140,44	3.802.523.191,63
2021	6.875.951.228,33	4.792.999.158,90	6.807.628.772,49
2022	7.939.609.644,88	7.553.264.489,53	7.516.107.716,70
2023	9.173.093.908,27	6.811.426.580,58	6.892.359.584,07

Fuente: Elaboración propia., subgerencia administrativa y financiera IDRY

La vigencia 2020 presenta una apropiación definitiva de $3.815 millones, compromisos totales por valor de $3.213 millones y recaudo acumulado de $3.802 millones.

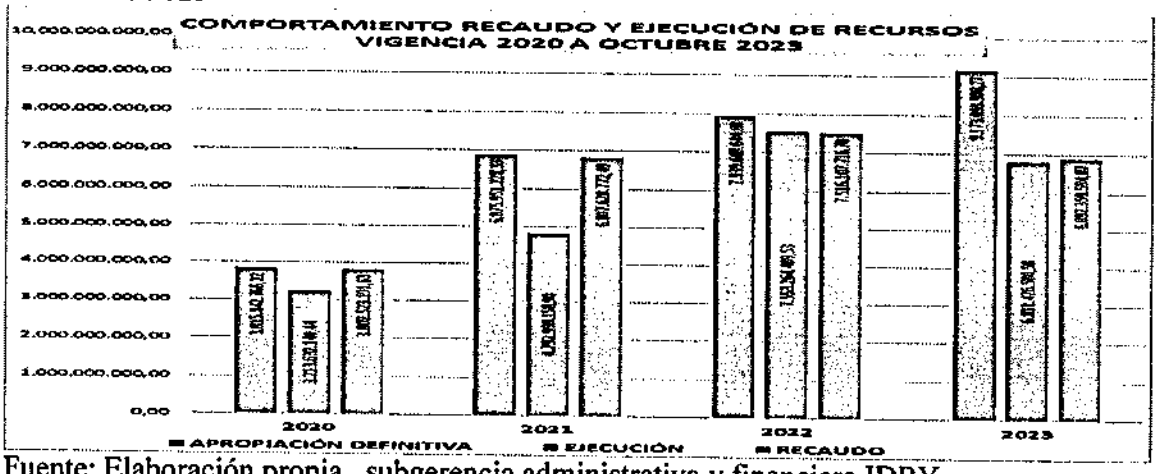
La vigencia 2021 se establece una apropiación definitiva de $6.875 millones, compromisos totales por valor de $4.792 millones y recaudo acumulado de $6.807 millones.

La vigencia 2022 se determina una apropiación definitiva de $7.939 millones, compromisos totales por valor de $7.553 millones y recaudo acumulado de $7.516 millones.

A octubre de 2023 se establece una apropiación definitiva de $9.173 millones, compromisos totales por valor de $6.811 millones y recaudo acumulado a la fecha de $6.892 millones.

La anterior información, adicionalmente, se presenta en la siguiente gráfica, para mayor entendimiento de las cifras que se enunciarán en los párrafos subsiguientes.

Ilustración 34 Comportamiento recaudo y ejecución de recursos de vigencia 2020 a octubre de 2023



Fuente: Elaboración propia., subgerencia administrativa y financiera IDRY

Como se desprende de lo anterior, en cada anualidad se ha generado un incremento constante y proporcional de las apropiaciones definitivas, compromisos y del recaudo acumulado.

En cuanto a la comprobación del recaudo versus la ejecución de recursos por vigencia, se presenta a continuación la información gráfica del porcentaje de ejecución de recursos, comparado con el porcentaje de recaudo por vigencia, el cual refleja que:

La ejecución de recursos en la vigencia 2020 fue del 84% y se tuvo un recaudo acumulado del 100% de lo apropiado para la respectiva vigencia.

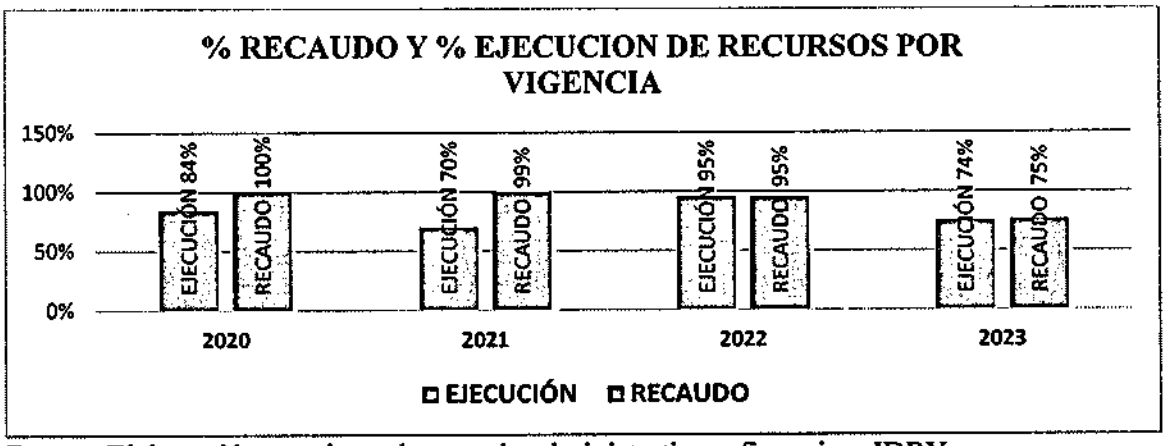
La ejecución de recursos en la vigencia 2021 correspondió al 70% y se obtuvo un recaudo acumulado del 99% de lo apropiado para la respectiva vigencia.

La ejecución de recursos en la vigencia 2022 ascendió al 95% y se verificó un recaudo acumulado del 95% de lo apropiado para la respectiva vigencia.

La ejecución de recursos a 31 de octubre de 2023 correspondía al 74%, mientras se ha generado un recaudo acumulado del 75% de lo apropiado a la fecha de corte.

Esta misma información se grafica con la finalidad de realizar el análisis comparativo del recaudo y la ejecución de recursos, así:

Ilustración 35 Porcentaje de recaudo vs porcentaje de ejecución de recursos por vigencia (2020 a octubre de 2023)



Fuente: Elaboración propia., subgerencia administrativa y financiera IDRY

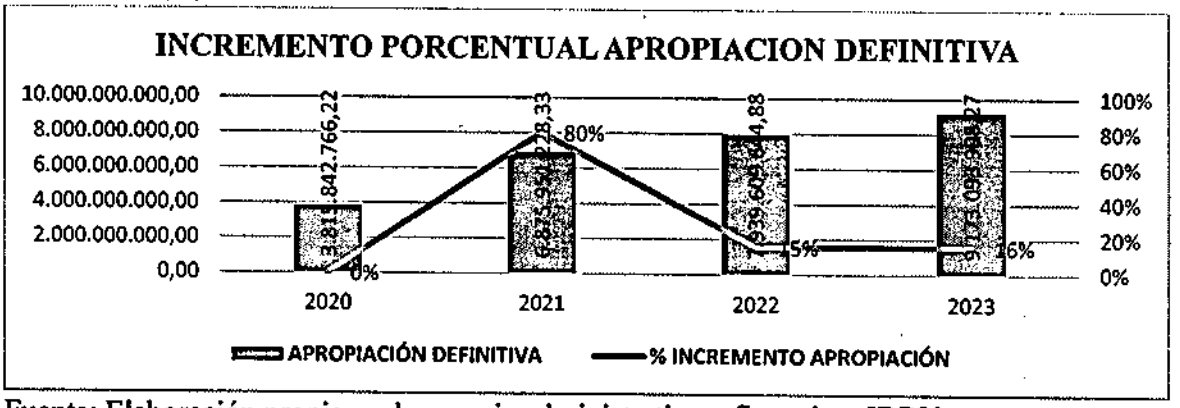
En cuanto a las apropiaciones definitivas, se toma como punto de partida, o momento 0, las apropiaciones presupuestales que correspondieron al año 2020, que correspondían a $3.815 millones.

La vigencia 2021 presenta un incremento del 80% en su apropiación definitiva con relación al año 2020 pasando de $3.815 millones en el 2020 a $6.875 millones en el 2021.

La vigencia 2022 presenta un incremento del 15% en su apropiación definitiva con relación al año 2021 pasando de $6.875 millones en el 2021 a $7.939 millones en el 2022.

A octubre de 2023 se presenta un incremento del 16% en su apropiación definitiva con relación al año 2022 pasando de $7.939 millones en el 2021 a $9.173 millones en el 2023.

Ilustración 36 Incrementos porcentuales de la apropiación definitiva desde 2020 hasta octubre de 2023



Fuente: Elaboración propia., subgerencia administrativa y financiera IDRY

5.2. ANÁLISIS DE LAS ESCALAS SALARIALES APLICABLES A LOS EMPLEOS PROPUESTOS

5.2.1. ESCALA ACTUAL DE REMUNERACIÓN

Para el año 2023, la escala de remuneración de los empleados públicos del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal, se encuentra determinada en la Resolución No. 089 del 23 de junio de 2023, por medio de la cual el Director del Instituto adopta el Decreto Nacional No. 0896 del 2 de junio de 2023 y determina los límites máximos salariales aplicables a la entidad para la vigencia 2023, con un ajuste del 14.62% a los salarios y prestaciones respecto de la vigencia 2022, de la siguiente manera:

Tabla 32 Escala salarial IDRY – 2023

GRADO SALARIAL	CODIGO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL ASESOR	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO	NIVEL ASISTENCIAL
25	050	9.243.621				
23	068	7.374.777				
03	006	6.683.222				
03	115		6.304.930			
03	219			6.944.647		
02	219			5.043.941		
01	219			4.323.377		
08	367				3.772.646	
06	440					3.054.990
06	407					2.558.083

Fuente: Resolución No. 089 de 2023 IDRY

5.2.2. ESCALA DE REMUNERACIÓN PROPUESTA

5.2.2.1. Escala de remuneración para empleados públicos

5.2.2.1.1. Escala de remuneración para empleados para el año 2023.

La escala de remuneración aplicable para el año 2023 corresponderá a la contenida en la Resolución No. 089 de 2023 del IDRY, como quiera que en ella se contempla la remuneración aplicable a los empleos del nivel profesional, código 219, grado 01, en suma de **CUATRO MILLONES TRESCIENTOS VEINTITRES MIL TRESCIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS ($4.323.377)**

5.2.2.1.2. Escala de remuneración para empleados públicos para el año 2024.

Para abordar este ítem se realizará el análisis de la escala actual de remuneración para el año 2023, con una proyección de incremento del 13% para el 2024, teniendo en cuenta que el IPC para el mes de octubre de 2023 corresponde a 8.27% y en lo corrido del año se estima en 10.48%; por lo que la tabla de remuneración a partir de los cargos propuestos y del análisis de la escala actual corresponde, para el empleo profesional universitario, código 219, grado 01, se estima en la suma de **CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS DIECISEIS PESOS ($4.885.416)**

5.2.2.2. Escala de remuneración para trabajadores oficiales

La escala de remuneración aplicable para el año 2023 corresponderá a la suma de **UN MILLÓN SETECIENTOS DIEZ MIL PESOS ($1.710.000)** que resultan del análisis del valor de honorarios pagados a los contratistas que desarrollan algunas de las actividades que se encuadran dentro del objeto de los cargos de trabajadores oficiales a crear, la escala de remuneración existente en la **EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE ESP** para los trabajadores oficiales. Para el año 2024, para efectos presupuestales se prevé en la suma de **UN MILLÓN NOVECIENTOS TREINTA Y DOS MIL TRESCIENTOS PESOS ($1.932.300)**, sin que ello signifique que este corresponderá al valor de la asignación para el año 2024.

5.3.3. PROYECCIÓN DE COSTOS SALARIALES, PRESTACIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Para efectos de la liquidación de costos salariales, prestacionales y de seguridad social, se procederá a generar la proyección unitaria por empleo y por cargo de trabajadores oficiales, en la que se incorpora el valor presupuestado de salarios y aportes a seguridad social y parafiscales, para el año 2023, para 18 días, con un costo de $13.449.847.

En esta vigencia no se incorpora ningún valor por concepto de otros factores salariales, ni de prestaciones sociales, habida cuenta que no se cumplen los presupuestos para su causación.

En el caso del año 2024, se realiza la proyección de costos de salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema general de seguridad social y parafiscales, de los 360 días del año tanto para los empleados públicos, como para los trabajadores oficiales, con un costo que asciende a los $390.838.122.

El excedente respecto de los valores presupuestados en los certificados de disponibilidad presupuestal y el que se refleja en las tablas de asignaciones civiles que se presentan a continuación, corresponde al valor previsto para efectos del costo de dotación de los trabajadores oficiales, como quiera que, al devengar un salario inferior a dos (2) veces el salario mínimo mensual legal vigente, será obligación del Instituto suministrarles la respectiva dotación, entendida como un par de zapatos y vestido de labor al 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada anualidad.

Lo anterior implica que para el año 2023 se requiere de una apropiación presupuestal de $13.939.880 y para 2024 se necesitará la apropiación de recursos por $391.862.017,91, con la finalidad de cubrir los costos de nómina de empleados públicos y trabajadores oficiales, siendo necesario aclarar que la entidad cuenta con los recursos suficientes para garantizar la creación de los cargos y con buenos estándares de ejecución presupuestal, ingresos y costos que permiten viabilizar la creación de los cargos que incorpora el estudio.

En las tablas de asignaciones civiles que se incorporan a continuación se refleja, para los empleados públicos:

La base de liquidación de la asignación salarial por vigencia, el costo de los aportes a seguridad social que corresponden al empleador (8.5% a salud, 12% a pensión y 0.522% a ARL), los aportes parafiscales (9%), la bonificación por servicios prestados (factor salarial, prestacional y de seguridad social), estimada en un 35% sobre la asignación básica, la prima de servicios prestados (factor salarial, prestacional y de seguridad social), las vacaciones estimadas en 23 días calendario por año (tendencia a la media al realizar el cálculo de 15 días calendario), prima de vacaciones (15 días calendario al año), bonificación por recreación (2 días de asignación básica mensual), prima de navidad (30 días por año de servicios), cesantías (30 días por año de servicios) e intereses a las cesantías. (interés del 12% anual).

Para los trabajadores oficiales se estima el valor del salario, el costo de los aportes a seguridad social que corresponden al empleador (8.5% a salud, 12% a pensión y 0.522% a ARL), los aportes parafiscales (9%), la bonificación por servicios prestados (factor prestacional) estimada en un 35% sobre la asignación básica, la prima de servicios (factor prestacional) las vacaciones estimadas en 23 días calendario por año (tendencia a la media al realizar el cálculo de 15 días calendario), prima de vacaciones (15 días calendario al año), bonificación por recreación (2 días de asignación básica mensual), prima de navidad (30 días por año de servicios), cesantías (30 días por año de servicios) e intereses a las cesantías. (interés del 12% anual).

Finalmente se presentan los subtotales para cada uno de los ítems y el valor total de la apropiación que deberá realizarse por vigencia.

Para lo pertinente, se presentan las siguientes gráficas explicativas del costo de cada uno de los factores salariales, prestacionales, de seguridad social, por cargo de empleado público y trabajador oficial y el global requerido por vigencia para la implementación del presente estudio.

Ilustración 37 Proyección de costos para nueva planta de empleados públicos y trabajadores oficiales - vigencia 2023

PROYECCION COSTOS NOMINA - NUEVA PLANTA DE PERSONAL 2023																			
No.	DENOMINACIÓN	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL	DÍAS	SALARIO	AUXILIO DE TRANSPORTE	APORTES A SEGURIDAD SOCIAL	PARAFISCALES	BONIFICACIÓN POR SERVICIOS	PRIMA DE SERVICIOS	VACACIONES	PRIMA DE VACACIONES	BONIFICACIÓN POR RECREACIÓN	PRIMA DE NAVIDAD	CESANTÍAS	INTERESES A LAS CESANTÍAS	TOTAL POR EMPLEO
1	Profesional universitario	Profesional	219	1	$ 4.323.377,00	18	$2.594.026		$545.316	$233.462							$129.701	$778	$3.503.284
2	Profesional universitario	Profesional	219	1	$ 4.323.377,00	18	$2.594.026		$545.316	$233.462							$129.701	$778	$3.503.284
3	Profesional universitario	Profesional	219	1	$ 4.323.377,00	18	$2.594.026		$545.316	$233.462							$129.701	$778	$3.503.284
1	Trabajador oficial				$ 1.710.000,00	18	$1.026.000	$84.364	$215.686	$92.340							$51.300	$308	$1.469.997
2	Trabajador oficial				$ 1.710.000,00	18	$1.026.000	$84.364	$215.686	$92.340							$51.300	$308	$1.469.997
SUBTOTAL POR ÍTEM							$9.834.079	$168.727	$2.067.320	$885.067	$0	$0	$0	$0	$0	$0	$491.704	$2.950	
TOTAL																			$13.449.847

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 38Proyección de costos para nueva planta de empleados públicos y trabajadores oficiales - vigencia 2024

PROYECCION COSTOS NOMINA - NUEVA PLANTA DE PERSONAL 2024																			
No.	DENOMINACIÓN	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL	DÍAS	SALARIO	AUXILIO DE TRANSPORTE	APORTES A SEGURIDAD SOCIAL	PARAFISCALES	BONIFICACIÓN POR SERVICIOS	PRIMA DE SERVICIOS	VACACIONES	PRIMA DE VACACIONES	BONIFICACIÓN POR RECREACIÓN	PRIMA DE NAVIDAD	CESANTÍAS	INTERESES A LAS CESANTÍAS	TOTAL POR EMPLEO
1	Profesional universitario	Profesional	219	1	$ 4.885.416,01	360	$58.624.992		$13.212.083	$5.656.396	$1.709.896	$2.513.954	$4.015.343	$2.618.702	$325.694	$5.455.629	$5.910.264	$709.232	$100.752.184
2	Profesional universitario	Profesional	219	1	$ 4.885.416,01	360	$58.624.992		$13.212.083	$5.656.396	$1.709.896	$2.513.954	$4.015.343	$2.618.702	$325.694	$5.455.629	$5.910.264	$709.232	$100.752.184
3	Profesional universitario	Profesional	219	1	$ 4.885.416,01	360	$58.624.992		$13.212.083	$5.656.396	$1.709.896	$2.513.954	$4.015.343	$2.618.702	$325.694	$5.455.629	$5.910.264	$709.232	$100.752.184
1	Trabajador oficial				$ 1.932.300,00	360	$23.187.600	$1.906.617	$4.874.497	$2.374.537	$2.020.220	$1.175.925	$1.878.214	$1.224.922		$2.551.921	$2.764.581	$331.750	$44.290.785
2	Trabajador oficial				$ 1.932.300,00	360	$23.187.600	$1.906.617	$4.874.497	$2.374.537	$2.020.220	$1.175.925	$1.878.214	$1.224.922		$2.551.921	$2.764.581	$331.750	$44.290.785
SUBTOTAL POR ÍTEM							$222.250.176	$3.813.235	$49.385.245	$21.718.261	$9.170.126	$9.893.712	$15.802.456	$10.305.950	$977.083	$21.470.728	$23.259.956	$2.791.195	
TOTAL																			$390.838.122

Fuente: Elaboración propia

5.4. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

Según certificación suscrita por el director general del **INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL – IDRY**, para la vigencia fiscal 2023 se contaba con una apropiación presupuestal de $13.939.880 y para 2024 se prevé la apropiación de recursos por $391.862.017,91, con la finalidad de cubrir los costos de nómina de empleados públicos y trabajadores oficiales, los cuales resultan suficientes para amparar los gastos en que incurriría la entidad con ocasión de la implementación del presente estudio técnico.

VI. CONCLUSIONES

1.-) Es necesario efectuar la modificación de los estatutos de la entidad, con el fin de modificar el régimen laboral de las personas que presten sus servicios a la entidad, habilitando la posibilidad de vincular a trabajadores oficiales para el desarrollo de actividades de construcción, mantenimiento y sostenimiento de obras públicas, entendida como la infraestructura deportiva a cargo de la entidad.

2.-) Se sugiere la modificación del organigrama de la entidad, habilitando la posibilidad de crear una subdirección de planeación y de modificar, por ahora, la denominación de la subdirección técnica por subdirección de desarrollo deportivo.

3.-) Se constata la viabilidad técnica y jurídica para la creación de los empleos que se describen a continuación, bajo el entendido que el mismo permite a la entidad avanzar en la consolidación de su planta de personal, de tal forma que se satisfagan las necesidades del servicio público.

Para la vigencia 2023, se considera necesario la creación de 3 empleos, de carrera administrativa, del nivel profesional, distribuidos así:

Tabla 33 Conclusiones - Propuesta de empleos públicos a crear para la vigencia 2023

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	DEPENDENCIA
2	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
1	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DEPORTIVO

Fuente: Elaboración propia.

Igualmente, es oportuno la creación de dos cargos para trabajadores oficiales para la vigencia 2023, así:

Tabla 34 Conclusiones - Propuesta de cargos de trabajadores oficiales a crear para la vigencia 2023

No. DE TRABAJOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NIVEL	DEPENDENCIA
2	TRABAJADOR OFICIAL	SOSTENIMIENTO DE OBRA PÚBLICA	Donde se ubique el superior jerárquico

Fuente: Elaboración propia.

La modificación de la planta de personal que aquí se propone, es viable desde el punto de vista técnico, conforme a los resultados de este estudio y garantizará al Instituto el mejoramiento de los niveles de eficacia y eficiencia, además de generar seguridad y celeridad a los procesos internos de la entidad.

Esta modificación en la planta de personal global de la entidad, como ampliamente se expuso en este documento, es viable jurídicamente hablando porque desarrolla los preceptos constitucionales y legales que hacen referencia a la vinculación al servicio público, propendiendo por la formalización del empleo público, máxime cuando tiene por finalidad la mejora continua en el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

De igual forma, el estudio es viable presupuestalmente, de acuerdo con el análisis de ejecuciones presupuestales y las certificaciones de disponibilidad presupuestal emitidas.

4.-) Así mismo, se realiza la siguiente sugerencia de cargos a considerar para su creación en las vigencias sucesivas, de acuerdo con las capacidades económicas del Instituto, así.

Tabla 35Conclusiones - sugerencias de creación de empleos públicos para vigencias futuras

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	DEPENDENCIA
1	SUBDIRECTOR DE PLANEACIÓN E INFRAESTRUCTURA	068	23	DIRECTIVO	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN E INFRAESTRUCTURA
1	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
1	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	OFICINA ASESORA JURÍDICA
1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01	TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01	TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DEPORTIVO
1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01	TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN E INFRAESTRUCTURA

EQUIPO TÉCNICO

Tabla 36Equipo técnico

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
ANDRÉS SIERRA AMAZO **CPS IDRY-CD-0232-2023**	**NANCY STELLA CORTÉS NIEVES** Subdirectora Administrativa y Financiera	**MIGUÉL BARÓN PIRABÁN** Director General

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	**Fecha**	**Motivo del cambio**	**Descripción del cambio**
01		CREACIÓN	

RESOLUCIÓN

RESOLUCION No. 183
10 de noviembre de 2023

"POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMA UN EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO PARA EL PROCESO DE FORMALIZACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y REDISEÑO INSTITUCIONAL DEL INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL"

El Director del Instituto para el Desarrollo del Deporte y la Recreación de Yopal, en uso de sus facultades constitucionales, legales, y estatutarias, y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el contenido del artículo 228 del Decreto 19 de 2012, modificatorio del artículo 46 de la Ley 909 de 2004, las reformas a las plantas de personal, deben fundarse en las necesidades del servicio y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, de acuerdo con las guías que para el efecto determine el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que, según la guía de diseño y rediseño institucional para las entidades públicas del orden territorial, publicada en el año 2022, dentro de la fase previa del estudio, debe conformarse un equipo técnico que fungirá como responsable de la elaboración de la propuesta de rediseño institucional, el cual debe estar conformado por los servidores públicos de las áreas involucradas en cada uno de los procesos de la entidad.

Que, igualmente la guía de fortalecimiento institucional para la construcción de un documento técnico para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad del año 2022, versión 1, dentro de la fase de alistamiento debe convocarse, dentro del primer paso de la etapa de alistamiento: *"a. Jefe unidad de planeación o quien haga sus veces; b. Secretario general y jefe de unidad de gestión humana, o quien haga sus veces; c. Jefe unidad financiera, presupuestal o hacienda o quien haga sus veces; d. Dependencias misionales que tengan relación con el objeto de la propuesta."*

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto, el Director del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Conformar un equipo multidisciplinario para adelantar el proceso de formalización de empleo público y rediseño institucional del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal, el cual estará integrado por:

1. El Director general.
2. El jefe de la oficina de control interno de gestión.
3. El jefe de la oficina asesora jurídica.
4. La subdirectora administrativa y financiera.

PARÁGRAFO PRIMERO: El director general es designado como líder del equipo multidisciplinario.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El equipo multidisciplinario podrá ser apoyado para la ejecución del proceso por parte de servidores públicos y contratistas, cuando así se requiera.

PARÁGRAFO TERCERO: El instituto podrá gestionar acciones de acompañamiento al Departamento Administrativo de la Función pública, con el fin de apoyar el desarrollo del proceso, si así lo considera pertinente.

ARTÍCULO SEGUNDO: El equipo multidisciplinario desarrollará las siguientes funciones:

1. Apoyar y acompañar el proceso de formalización de empleo público y rediseño institucional del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal.
2. Realizar el seguimiento al plan de trabajo y cronograma de actividades del proceso.
3. Orientar el proceso de planeación para la elaboración del estudio de formalización de empleo público y rediseño institucional.
4. Presentar recomendaciones a la Dirección General.
5. Acudir a las mesas de trabajo que sean necesarias.
6. Revisar los documentos y actos administrativos que sean requeridos dentro del procedimiento que se adelanta.
7. Suministrar la información que sea necesaria para estructurar y consolidar el estudio de formalización de empleo público y rediseño institucional.
8. Coordinar las actividades necesarias para el proceso de levantamiento de cargas de trabajo.
9. Informar al líder del equipo, los avances, resultados y propuestas que desde cada una de sus dependencias considere pertinente para el proceso.
10. Guardar absoluta confidencialidad respecto del contenido de los documentos que se elaboren con destino a la formulación del estudio técnico de formalización de empleo público y rediseño institucional, los cuales ni podrán ser socializados, ni divulgados, hasta tanto sean aprobados por la Junta Directiva, para su implementación.
11. Las demás que se requieran para el cabal cumplimiento de todas las etapas del estudio de formalización de empleo público y rediseño institucional.

ARTÍCULO TERCERO: El equipo multidisciplinario se reunirá, con la periodicidad que se estime conveniente, de acuerdo con la ejecución del estudio, previa citación de la Dirección General, para evaluar los avances del desarrollo del estudio técnico definitivo y elaborará las actas que respalden la socialización de avances y compromisos de la reunión.

ARTÍCULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y contra la misma no procede recurso alguno.

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Yopal, a los 10 días del mes de noviembre del año 2023.

MIGUEL BARÓN PIRABAN
Director

Revisó: Nancy Stella Cortes Nieves
Subdirectora administrativa y financiera

Revisó: Marco Antonio Cárdenas Pelayo
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: Andrés Sierra Amazo
Profesional contratado

RESOLUCIÓN

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADICIONA EL ACUERDO No. 007 de 2019"

El Gerente del Instituto para el Desarrollo del Deporte y la Recreación de Yopal, en uso de sus facultades constitucionales, legales, y estatutarias, y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 122 de la Constitución Nacional, establece que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en Ley o reglamento, y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. (...).

Que el Decreto 785 de 2005 en su artículo 2° define al empleo así:

"ARTÍCULO 2°. Noción de empleo. Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales."

Que a su vez el artículo 4° establece que las funciones se enmarcan así.

"ARTÍCULO 4°. Naturaleza general de las funciones. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:

4.1. Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

4.2. Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

4.3. Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

4.4. Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

4.5. Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución."

Que el Gobierno Nacional expidió el Decreto No. 2484 del 2 de diciembre de 2014, compilado por el Decreto 1083 de 2015, para armonizar las disposiciones en materia de competencias laborales con las previsiones de la Ley 1064 de 2006, regulando entre otros los factores para determinar requisitos, programas específicos de educación para el trabajo y desarrollo humano, certificación de experiencia y acreditación de formación de nivel superior.

Que, mediante el Acuerdo No. 007 del 2019 se aprobó la actualización y ajuste del manual específico de funciones y competencias laborales del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal - IDRY.

Que, el INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE YOPAL – IDRY adelantó un estudio técnico para la formalización de empleo público y creación de cargos dentro de la planta de personal, que arrojó como resultados la creación de 3 empleos, de carrera administrativa, del nivel profesional para la vigencia 2023, de acuerdo con las posibilidades técnicas, financieras, administrativas y presupuestales del Instituto, distribuidos así:

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	DEPENDENCIA
2	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
1	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DEPORTIVO

Que, mediante el Acuerdo No. 11 de 2023, se modificó la planta de personal del INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE YOPAL – IDRY, acogiendo los citados cargos y disponiendo en su artículo 6° la autorización al Director General para efectuar la modificación al manual de funciones y competencias laborales de los empleados públicos de la entidad, de acuerdo a los resultados del estudio técnico.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto, el Director del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal, se,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar y adicionar el manual específico de funciones y de competencias laborales para asignar las funciones a los empleos creados mediante el Acuerdo No. 11 de 2023, las cuales deberán ser cumplidas por cada empleado público, con criterios de eficiencia y eficacia en orden al logro de la misión, objetivos y funciones que la ley y los reglamentos le señalan a CORPORINOQUIA, así:

ARTÍCULO SEGUNDO: La adición al manual presenta la descripción de los empleos en ocho partes, de la manera en que se encuentran distribuidos en la organización

I. Identificación del empleo. Corresponde a su denominación, código, grado de asignación salarial, número de cargos, dependencia a la que pertenece el empleo y denominación del empleo del superior inmediato.

II. Área o Proceso. Es la ubicación funcional del empleo en la dependencia de la entidad, la cual ayudará a identificar la participación en la ejecución de las funciones del área y en los procesos asignados a ésta (estratégicos, misionales, de apoyo o de evaluación y control) elementos que, a su vez, son claves para construir el propósito principal y las funciones esenciales del empleo.

III. Propósito principal. Razón de ser del empleo u objetivo permanente y duradero a partir de las funciones esenciales de ser único para el cumplimiento de la misión institucional. Dicho propósito es la descripción de su objeto fundamental en función del proceso/área al cual está adscrito.

IV. Descripción de funciones esenciales. Corresponde a la explicación global de las tareas que debe realizar en ejecución de los procesos en los cuales participa el empleo.

V. Área y núcleo básico del conocimiento. Corresponde a las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES)

VI. Competencias Comportamentales. Son las que debe poseer quien sea llamado a desempeñar el empleo, de acuerdo con la naturaleza funcional del empleo y su clasificación, para lo cual se cuenta con una descripción de éstas en el Decreto 2539 de 2005, tanto a los servidores públicos, como a los de nivel jerárquico.

VII. Requisitos. Los requisitos de educación y experiencia exigidos para el desempeño del empleo de conformidad con el Decreto Nacional 785 de 2005.

VIII. Alternativa. Si se considera conveniente se precisa en la descripción de cada empleo la particularidad de la equivalencia que quiera aplicarse, de conformidad con las establecidas en el Decreto Nacional 785 de 2005.

ARTÍCULO TERCERO: Corresponderán a cada empleo creado mediante el Acuerdo No. 11 de 2023, las siguientes funciones:

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel	Profesional
Denominación del empleo	Profesional Universitario
Código	219
Grado	01
No de cargos	Uno (1)
Naturaleza del empleo	Carrera administrativa
Dependencia	Subdirección administrativa y financiera
Cargo del jefe inmediato	Subdirector(a) administrativa y financiera
II. ÁREA FUNCIONAL	
Subdirección administrativa y financiera	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Aplicar los conocimientos presupuestales para el cumplimiento de la misión institucional y generar la contribución, desde sus saberes, a la formulación de los estudios previos y demás documentos que deban producirse desde la Subdirección administrativa y financiera, con ocasión de los procesos de contratación estatal.	
IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
1. Ejecutar los procedimientos presupuestales que deba cumplir el Instituto, de acuerdo con la normatividad vigente. 2. Implementar herramientas y procedimientos que permitan mantener al día la información presupuestal del instituto y el mejoramiento de la función del área. 3. Reportar al jefe inmediato las anomalías, necesidades, daños o circunstancias que afecten el normal funcionamiento del manejo presupuestal del Instituto. 4. Atender los requerimientos de apoyo a los procesos contractuales que adelante el Instituto, que sean competencia del área. 5. Tramitar las solicitudes de modificaciones al presupuesto como adiciones, reducciones o traslados, previo análisis y determinación de las necesidades y prioridades correspondientes. 6. Gestionar la ejecución presupuestal para dar cumplimiento oportuno a los gastos de funcionamiento e inversión.	

7. Brindar apoyo en la elaboración del anteproyecto de presupuesto con base en la información reportada por las dependencias de la entidad en concordancia con el plan estratégico siguiendo los lineamientos y parámetros fijados por las autoridades competentes.

8. Efectuar el análisis de la incidencia de los movimientos presupuestales en la ejecución de gastos de funcionamiento e inversión que contribuya a la toma de decisiones en materia presupuestal.

9. Elaborar los estudios previos y formatos que requiera la entidad dentro de los distintos procesos precontractuales, contractuales y pos contractuales, cuando sea requerido.

10. Adelantar acciones que contribuyan a la gestión del conocimiento en temas propios de la dependencia.

11. Participar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- o el que llegare a existir conforme la normatividad vigente.

12. Las demás que le asigne y correspondan a la naturaleza del empleo

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

Contabilidad
Presupuesto
Contratación estatal

VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Comunes	Comportamentales
Aprendizaje continuo Orientación a resultados. Orientación a usuarios y ciudadano Compromiso con la organización. Trabajo en equipo Adaptación al cambio.	Aporte técnico profesional Comunicación efectiva. Gestión de procedimientos. Dirección y desarrollo de personal.

VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA

Formación Académica	Experiencia
Título profesional del área del conocimiento de economía, administración, contaduría y afines. Tarjeta profesional vigente en los casos requeridos por la Ley.	Doce (12) meses de experiencia profesional relacionada.

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel	Profesional
Denominación del empleo	Profesional Universitario
Código	219
Grado	01
No de cargos	Uno (1)
Naturaleza del empleo	Carrera administrativa
Dependencia	Subdirección administrativa y financiera
Cargo del jefe inmediato	Subdirector(a) administrativa y financiera

II. ÁREA FUNCIONAL

Subdirección administrativa y financiera

III. PROPÓSITO PRINCIPAL

Planear, proponer y orientar la implementación de políticas en materia de empleo público, gestión estratégica del talento humano, capacitación, competencias laborales, bienestar social, incentivos, evaluación de desempeño laboral y seguridad y salud en el trabajo

IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES

1. Formular y ejecutar el plan estratégico de gestión de talento humano, capacitación y bienestar e incentivos, según los requerimientos del plan estratégico institucional

2. Formular y ejecutar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según los requerimientos del plan estratégico institucional y los lineamientos normativos vigentes.

3. Coordinar y ejecutar la elaboración y actualización del manual específico de funciones y competencias laborales, según las normas y procedimientos vigentes.

4. Adelantar las acciones relacionadas con el sistema de gestión del proceso del área.

5. Contribuir desde el ámbito de su competencia a la identificación y ejecución de acciones para la mitigación de riesgos de incidentes y accidentes laborales.

6. Formular, ejecutar y hacer seguimiento y evaluación al cumplimiento del Plan Anual de trabajo y plan anual de capacitaciones

7. Formular y hacer seguimiento y evaluación a la ejecución de las actividades planeadas para los programas de vigilancia epidemiológica (PVE) y estilos de vida saludable en la entidad, de acuerdo a los riesgos identificados, así como la formulación de una batería de indicadores propios del SGSST y su implementación, modificación y ejecución de acuerdo con los planes y programas que sean requeridos.

8. Realizar las acciones tendientes a la atención de incidentes y accidentes laborales, y su respectiva investigación, cuando se requiera.

9. Elaborar los actos administrativos, contratos y demás documentos que sean necesarios para regular y mantener al día las situaciones administrativas y convenios que se generen con relación de los empleados públicos y trabajadores oficiales del Instituto.

10. Elaborar los informes relacionados con el área, que le sean asignados.

11. Adelantar acciones que contribuyan a la gestión del conocimiento en materia de gestión del talento humano de la entidad.

12. Ejecutar las actividades de proyección de documentos, planes, programas y procedimientos que sean necesarios para el cumplimiento de la normatividad del SG-SST.

13. Realizar la autoevaluación de estándares mínimos del SGSST, efectuar su reporte a las entidades competentes y desarrollar planes de mejora y las acciones que en general sean necesarias para la verificación de medidas de prevención y control relativas a peligros y riesgos y la mejora continua del SG - SST

14. Participar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- o el que llegare a existir conforme la normatividad vigente.

15. Las demás que le asigne y correspondan a la naturaleza del empleo

V. CONOCIMIENTOS BASICOS O ESENCIALES

Estructura del estado
Nómina
Régimen salarial y prestacional de empleados públicos y trabajadores oficiales
Carrera administrativa
Trabajadores oficiales

Evaluación de desempeño Administración y desarrollo del talento humano Políticas públicas de administración de personal Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-

VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
Comunes	**Comportamentales**
Aprendizaje continuo Orientación a resultados. Orientación a usuarios y ciudadano Compromiso con la organización. Trabajo en equipo Adaptación al cambio.	Aporte técnico profesional Comunicación efectiva. Gestión de procedimientos. Dirección y desarrollo de personal.

VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
Formación Académica	**Experiencia**
Título profesional del área del conocimiento de administración, derecho y afines, ingeniería industrial y afines, profesional en salud ocupacional. Tarjeta profesional vigente en los casos requeridos por la Ley. Licencia de prestación de servicios de seguridad y salud en el trabajo, vigente.	Doce (12) meses de experiencia profesional relacionada.

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel	Profesional
Denominación del empleo	Profesional Universitario
Código	219
Grado	01
No de cargos	Uno (1)
Naturaleza del empleo	Carrera administrativa
Dependencia	Subdirección de desarrollo deportivo
Cargo del jefe inmediato	Subdirector(a) de desarrollo deportivo

II. ÁREA FUNCIONAL
Subdirección Técnica

III. PROPÓSITO PRINCIPAL
Coordinar el programa de recreación y deporte social comunitario del municipio de Yopal y promover programas de recreación con enfoque diferencial del sector urbano y rural del municipio, de acuerdo con las metas del plan de desarrollo y la normatividad vigente.

IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES
1. Definir las necesidades del programa de recreación y deporte social comunitario a desarrollar durante el año, de acuerdo con las metas del plan de desarrollo, el diagnóstico del programa y resultados del año inmediatamente anterior, que sirva de fuente de información para la elaboración del plan anual de trabajo. 2. Coordinar el desarrollo de las actividades establecidas en el plan de trabajo, y realizar el seguimiento al mismo, dejando las respectivas evidencias para la toma de acciones.

3. Programar y coordinar el desarrollo de los eventos del programa de recreación y deporte social comunitario teniendo en cuenta el enfoque diferencial, ciclo vital y sectores urbano y rural del municipio de Yopal. 4. coordinar e Implementar las actividades del plan de trabajo, y realizar el respectivo seguimiento al mismo, que permita la toma de acciones. 5. promover Programas y coordinar el desarrollo de los eventos del programa de recreación dirigida a la población del área urbana y rural del municipio de Yopal. 6. Coordinar y controlar el cumplimiento de las actividades realizadas por los recreadores conforme al cronograma mensual de actividades por ellos establecida y rendir el respectivo informe al jefe inmediato. 7. Realizar seguimiento al cumplimiento de las metas del plan de desarrollo relacionadas con el programa de recreación y deporte social comunitario haciendo el respectivo análisis de datos del indicador o indicadores, que permita medir su desempeño para la toma de acciones 8. Rendir informe de gestión al superior inmediato y director del instituto en forma trimestral que le permita la toma de acciones. 9. Adelantar acciones que contribuyan a la gestión del conocimiento en temas propios de la dependencia. 10. Participar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- o el que llegare a existir conforme la normatividad vigente. 11. Las demás que le asigne y correspondan a la naturaleza del empleo.
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES
Conocimientos sobre Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-. Legislación deportiva. Conocimientos en deportes.

VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
Comunes	**Comportamentales**
Aprendizaje continuo Orientación a resultados. Orientación a usuarios y ciudadano Compromiso con la organización. Trabajo en equipo Adaptación al cambio.	Aporte técnico profesional Comunicación efectiva. Gestión de procedimientos. Dirección y desarrollo de personal.

VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
Formación Académica	**Experiencia**
Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en: Deportes, Educación Física y Recreación o Educación. Tarjeta profesional vigente, en los casos requeridos por la Ley.	Doce (12) meses de experiencia profesional relacionada.

ARTÍCULO CUARTO: Corresponderán a cada empleo creado mediante el Acuerdo No. 11 de 2023, las siguientes competencias comunes y por nivel jerárquico que para el efecto establece el Acuerdo No.007 de 2019

ARTÍCULO QUINTO: El jefe de personal o quien haga sus veces, entregará al empleado, copia de las funciones y competencias determinadas en el presente manual para el respectivo empleo en el momento de la posesión, cuando sea ubicado en otra dependencia que implique cambio de

funciones o cuando la opción o modificación del manual afecten las establecidas para los empleos. Los jefes inmediatos responderán por la orientación del empleado en el cumplimiento de las mismas.

ARTÍCULO SEXTO: Cuando para el desempeño de un empleo se exija una profesión, arte u oficio debidamente reglamentado, la posesión de grados, títulos, licencias, matriculas o autorizaciones previstas en las leyes o en sus reglamentos, no podrán ser compensados por experiencia u otras calidades, salvo cuando las mismas leyes así lo establezcan.

ARTÍCULO SÉPTIMO: La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición.

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Yopal, a los 13 días del mes de diciembre del año 2023.

MIGUEL BARÓN PIRABÁN
Director

Proyectó: **Andrés Sierra Amazo**
Profesional contratado

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Nombre del empleador:	
Identificación:	
Representante legal:	
Identificación:	
Decreto de nombramiento:	
Acta de posesión:	
Dirección:	
Ciudad:	
Correo electrónico:	
Nombre del trabajador:	
Identificación:	
Nacionalidad:	
Lugar y fecha de nacimiento:	
Dirección:	
Ciudad:	
Teléfono:	
Correo electrónico:	
Modalidad del contrato:	
Término de duración:	
Fecha de inicio de labores:	
Fecha de terminación de labores:	
Período de prueba:	
Denominación del cargo:	
Lugar de prestación del servicio:	
Lugar de celebración del contrato:	
Salario en números:	
Salario en letras:	
Auxilio de transporte:	
Periodo de pago:	

Entre el **EMPLEADOR** y el **TRABAJADOR**, de las condiciones antes dichas, capaces legalmente para suscribir el presente contrato, identificados como aparece al pie de nuestras correspondientes firmas, acordamos celebrar el presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO,** regido por las siguientes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMERA: OBJETO. EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR, directamente o a través de sus representantes; b) a prestar sus servicios en forma exclusiva a EL EMPLEADOR, es decir, a no prestar directa, ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato; y c) a guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.

PARÁGRAFO. Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas las disposiciones legales que regulan las relaciones entre el Instituto y sus trabajadores, en especial las del contrato de trabajo para el cargo que se contrata, así como las obligaciones consignadas en los reglamentos de trabajo y de Seguridad y Salud en el Trabajo que existen en el Instituto, junto con las modificaciones, adiciones o nuevas reglamentaciones que se llegaren a establecer en un futuro, así como las políticas internas que le sean aplicables.

CLÁUSULA SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario en la cantidad y en la forma señalada en la parte inicial de presente contrato. PARÁGRAFO 1. Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo EL EMPLEADOR o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito; EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente

obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho, salvo en aquellos eventos que por urgencia, necesidad del servicio o bajo situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que hagan imprevisible o inaplazable el desarrollo de trabajo suplementario, para garantizar la operación del Instituto, deberá ejecutarse y darse cuenta de este por escrito al empleador, a la mayor brevedad, para su aprobación; en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho.

PARÁGRAFO 2. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por El Empleador, pudiendo hacer éste, ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente.

CLÁUSULA TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del contrato será la indicada en el encabezado de éste documento.

CLÁUSULA CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señalados por EL EMPLEADOR, pudiendo hacer este ajuste o cambios de horario cuando lo estime conveniente, sin que ello se considere como una desmejora en las condiciones laborales de EL TRABAJADOR. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse total o parcialmente las horas de la Jornada ordinaria teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la Jornada no se computan dentro de las mismas.

CLÁUSULA QUINTA: PERÍODO DE PRUEBA. Las partes establecen el término contenido en el encabezado del documento, como periodo de prueba, es decir, será el lapso de tiempo durante el cual, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, sin previo aviso, sin que se cause el pago de indemnización alguna.

CLÁUSULA SEXTA: JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato, por cualquiera de las partes, las expresadas en el Decreto 1083 de 2015 y demás normatividad aplicable a los trabajadores oficiales; además, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el Reglamento Interno de Trabajo, o que, sin tener la condición de tales llegaren a causar una grave afectación en la prestación del servicio.

CLÁUSULA SÉPTIMA: AVISO DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO. EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR se reservan la facultad de dar por terminado el contrato con previo aviso, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.30.6.14 del Decreto 1083 de 2015.

CLÁUSULA OCTAVA: IUS VARIANDI. El EMPLEADOR podrá modificar unilateralmente las condiciones iniciales de tiempo, modo y lugar de ejecuciones del presente contrato trabajo, en ejercicio del *ius variandi*, como facultad derivada de su poder subordinante, obedeciendo en todo caso a razones válidas y objetivas, de manera tal que pueda justificar la necesidad y pertinencia de dichos cambios. En ningún caso las modificaciones se darán de manera arbitraria o caprichosa, de manera que afecten los derechos, intereses y dignidad del trabajador o desmejore sus condiciones laborales.

CLÁUSULA NOVENA: REGLAMENTOS. El TRABAJADOR deja constancia que conoce los reglamentos del empleador.

CLÁUSULA DÉCIMA: DECLARACIÓN DE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. EL TRABAJADOR declara que al momento de suscribir el contrato de trabajo no recae en él ninguna causal de inhabilidad e incompatibilidad y se compromete a informar de manera escrita e inmediata a el Instituto, si en vigencia de la relación de trabajo, llegaré a sobrevenir la existencia de alguna causal de esta índole.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: AUTORIZACIÓN DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA. El TRABAJADOR autoriza al EMPLEADOR Para que este proceda a notificar o comunicar cualquier oficio, comunicación, acto administrativo, requerimiento y en general cualquier documento que tenga origen en la relación de trabajo que tiene vigente con el Instituto por medio del correo electrónico contenido en la hoja de vida del trabajador; declarando para ello que conoce los términos y condiciones de la notificación electrónica que para el efecto utiliza el Instituto.

PARÁGRAFO. EL TRABAJADOR declara que, el correo electrónico proporcionado es de su uso exclusivo y se compromete a operar de manera directa el buzón de su correo electrónico y a informar a el Instituto de cualquier cambio que se produzca, de manera oportuna.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. Para todos los efectos legales, EL TRABAJADOR se compromete a informar por escrito y de manera inmediata a EL EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: EFECTOS. Este CONTRATO ha sido redactado estrictamente de acuerdo a la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y demás normas aplicables a los trabajadores oficiales y reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integral de este contrato.

El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integral de este contrato. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos, un ejemplar de los cuales recibe EL TRABAJADOR en este acto, en la ciudad y fecha que se indican a continuación.

Para constancia se firma en dos (2) ejemplares, para cada una de las partes, en el municipio de Yopal, el www (xx) de wwwwww de dos mil veintitrés (2023).

EL EMPLEADOR

WWWWWWWWWW
C. C. No. xxxxxxxxxx

R/L. IDRY
NIT. XXXXXXXX

EL TRABAJADOR,

WWWWWWWWWW
C. C. No. xxxxxxxxxx

Proyectó: Andrés Sierra Amazo / Asesor externo

RESOLUCIÓN

"POR MEDIO DEL CUAL SE HACE UN NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD"

El Gerente del Instituto para el Desarrollo del Deporte y la Recreación de Yopal, en uso de sus facultades constitucionales, legales, y estatutarias, y,

CONSIDERANDO:

Que, el Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal, fue creado mediante el Acuerdo No. 049 del 25 de septiembre de 1996, como un establecimiento público del orden municipal.

Posteriormente, mediante el Acuerdo No. 07 del 30 de diciembre de 2005, modificado mediante el Acuerdo No. 10 de 2023, se adoptan los estatutos de la entidad, definiendo en su artículo 21 que, la vinculación de las personas que presten sus servicios a la entidad se realizará conforme a las normas que rigen el empleo público, salvo para aquellos eventos en los que la prestación del servicio tenga que ver con actividades de construcción, mantenimiento o sostenimiento de obras públicas o infraestructura deportiva..

Que, mediante el Acuerdo No. 11 de 2023, se modificó la planta de personal del INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE YOPAL – IDRY, acogiendo la creación de los siguientes cargos, cuya naturaleza corresponde a cargos de carrera administrativa.

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	DEPENDENCIA
2	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
1	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DEPORTIVO

Que, mediante la Resolución No. xx de 2023, se realizó la adopción y modificación del manual de funciones y competencias laborales, con el fin de establecer las funciones de los anteriores cargos.

Que, el empleo denominado PROFESIONAL UNIVERSITARIO, código 219, grado 01, adscrito a la Subgerencia WWWWWWWWWWWWWW de la entidad, cuyo propósito principal es "*WWWWWWWWWWWWW*", se encuentra vacante.

Que, en la actualidad el cargo denominado PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219, GRADO 01, tiene una asignación básica mensual correspondiente a la suma de CUATRO MILLONES TRESCIENTOS VEINTITRES MIL TRESCIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS ($4.323.377), para la vigencia 2023.

Que se procede a realizar nombramiento en provisionalidad de conformidad con el inciso tercero, del artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015.

Que en virtud de lo anterior, es procedente realizar un nombramiento en provisionalidad para proveer transitoriamente el cargo de PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219, GRADO

01, entre tanto se surte el concurso del mismo ante la CNSC, máxime cuando dentro de la planta de empleos de la entidad no existe ningún empleado en carrera administrativa a quien se le pueda encargar las funciones del cargo en mención.

Que revisada la hoja de vida de WWWWWWWWWWWWWWWW, identificado con cédula de ciudadanía No. xxxxxxxxx, se evidencia que cumple con los requisitos académicos y de experiencia para desempeñar el cargo denominado PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219, GRADO 01, verificándose además que no se encuentra incurso en ninguna causal de inhabilidad o incompatibilidad con el empleo.

Que la Gerencia del Instituto, en cumplimiento de las normas en cita, procede a realizar el nombramiento en provisionalidad de WWWWWWWWWWWWWWWW, identificado con cédula de ciudadanía No. xxxxxxxxx, en el cargo denominado PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219, GRADO 01, adscrito a la subgerencia WWWWWWWWWWW, quien desempeñara las funciones establecidas en el manual de funciones de la entidad para el cargo en mención.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto, el Director del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal, se,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Nombrar en provisionalidad a WWWWWWWWWWWWWWWW, identificado con cédula de ciudadanía No. xxxxxxxxx, en el cargo denominado PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219, GRADO 01, adscrito a la subgerencia WWWWWWWWWW, de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de este acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: La asignación básica mensual de la empleada, será la suma de CUATRO MILLONES TRESCIENTOS VEINTITRES MIL TRESCIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS ($4.323.377), para la vigencia 2023, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva.

ARTÍCULO TERCERO: Comuníquese la presente al designado a efectos de que manifieste su aceptación y en caso de hacerlo désele la correspondiente posesión en el cargo.

ARTÍCULO CUARTO: Ordenar a la Subgerencia Administrativa y Financiera, como encargada de las funciones de Talento humano de la entidad, adelantar y tramitar las demás actuaciones a las que haya lugar

ARTÍCULO QUINTO: La presente resolución rige a partir de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Yopal, a los 14 días del mes de diciembre del año 2023.

MIGUEL BARÓN PIRABÁN
Director

100.
Yopal, 13 de noviembre de 2023.

Señores
ASOMÉRITOS SUBDIRECTIVA YOPAL
Ciudad

ASUNTO: Socialización de estudio técnico para formalización de empleo público

En mi condición de Director del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal, por medio del presente escrito me permito socializar con Ustedes que, desde el mes de octubre de 2023, la entidad venía adelantando un estudio técnico para la formalización de empleos públicos dentro de la entidad, para lo cual la entidad conformó su equipo técnico, liderado por el Director de la entidad, **MIGUÉL BARÓN PIRABÁN** y del cual hicieron parte la subdirectora administrativa y financiera, **NANCY STELLA CORTÉS NIEVES;** el Subdirector técnico, **GELMAR GIRALDO GUÁNARO;** el Jefe de oficina asesora jurídica, **MARCO ANTONIO CARVAJAL** y el Jefe de oficina de control interno de gestión, **GELVER MARTÍNEZ,** mediante la Resolución No. 183 del 10 de noviembre de 2023, la cual fue publicada en el sitio web de la entidad, según constancia expedida por el profesional de apoyo Luis Remberto Cañizales Cruz.

Las funciones que se asignaron al equipo multidisciplinario, corresponden a las siguientes, al tenor del artículo segundo de la resolución en cita.

1. Apoyar y acompañar el proceso de formalización de empleo público y rediseño institucional del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal.

2. Realizar el seguimiento al plan de trabajo y cronograma de actividades del proceso.

3. Orientar el proceso de planeación para la elaboración del estudio de formalización de empleo público y rediseño institucional.

4. Presentar recomendaciones a la Dirección General.

5. Acudir a las mesas de trabajo que sean necesarias.

6. Revisar los documentos y actos administrativos que sean requeridos dentro del procedimiento que se adelanta.

7. Suministrar la información que sea necesaria para estructurar y consolidar el estudio de formalización de empleo público y rediseño institucional.

8. Coordinar las actividades necesarias para el proceso de levantamiento de cargas de trabajo.

9. Informar al líder del equipo, los avances, resultados y propuestas que desde cada una de sus dependencias considere pertinente para el proceso.

10. Guardar absoluta confidencialidad respecto del contenido de los documentos que se elaboren con destino a la formulación del estudio técnico de formalización de empleo público y rediseño institucional, los cuales ni podrán ser socializados, ni divulgados, hasta tanto sean aprobados por la Junta Directiva, para su implementación.

11. Las demás que se requieran para el cabal cumplimiento de todas las etapas del estudio de formalización de empleo público y rediseño institucional.

Así mismo, el equipo técnico contó con el acompañamiento permanente de **ANDRÉS SIERRA AMAZO**, abogado especialista en derecho administrativo laboral, vinculado a través del contrato de prestación de servicios CPS IDRY-CD-0232-2023

A través del estudio técnico pretende presentarse a la Junta Directiva del Instituto, un documento, que les permita, dentro del marco de su autonomía administrativa, tomar decisiones soportadas jurídica, técnica, administrativa y financieramente, para la formalización de empleos públicos y la creación de una planta de personal acorde con las necesidades de personal; de tal forma que la entidad pueda contar con una estructura organizacional acorde a sus necesidades y así pueda dar cumplimiento a las funciones inherentes al quehacer administrativo y operativo de la entidad, en el desarrollo de sus procesos misionales, estratégicos y de apoyo.

La construcción de este documento se realizó acorde con los lineamientos emanados del Departamento Administrativo de la Función Pública para la formulación de estudios de rediseño institucional y formalización del empleo público y en su ejecución, se tuvo el apoyo conjunto de los servidores públicos y contratistas del Instituto, a fin de analizar las necesidades del servicio, cadenas de valor, análisis de procesos, cargas de trabajo, entre otras variables que a lo largo del documento se desarrollan, así como la propuesta de arquitectura institucional, de manera tal que este estudio brinde una respuesta oportuna y coherente a las mismas necesidades de la entidad y posibilite la toma de decisiones por parte del máximo órgano de administración.

El documento se desarrolla a partir de seis capítulos de la forma en que se describen a continuación:

CAPÍTULO I. ALISTAMIENTO Y ANÁLISIS SITUACIONAL. En este primer capítulo se efectúa la identificación del problema, el alcance y viabilidad preliminar que se contempla para efectos de la estructuración y desarrollo del estudio de formalización de empleo, la conformación del equipo técnico multidisciplinario y las estrategias de socialización del estudio y de gestión del cambio.

CAPÍTULO II. MARCO LEGAL. Se realiza un recuento del marco normativo del empleo público, del régimen aplicable para los establecimientos públicos, las inhabilidades e incompatibilidades para el ejercicio de empleos públicos, así como el recuento normativo de las disposiciones aplicables para efectos de la construcción de los estudios de formalización laboral y de creación de plantas de personal, igualmente la normativa aplicable a la naturaleza jurídica de la entidad.

CAPÍTULO III. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL. Dentro de este capítulo se analiza el contexto externo del sector y se realiza nuevamente, un recuento normativo de las disposiciones aplicables al sector, desde el nivel nacional, hasta el nivel interno y se realiza el análisis del contexto interno, desde su rol institucional, misión, visión, funciones, política de calidad, mapa de procesos, cadena de valores por procesos y resultados y las capacidades organizacionales, directivas, tecnológicas, competitivas, de talento humano y contratistas de la entidad.

Es en esta fase del estudio en que se realiza el procedimiento de levantamiento de cargas de trabajo y el análisis de sus resultados, de acuerdo con los parámetros o lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

CAPÍTULO IV. FASE DE DISEÑO. Corresponde al capítulo de diseño de la arquitectura institucional, en el cual se realiza la validación del acuerdo inicial, se presentan las motivaciones de la modificación de los estatutos de la entidad, la estructura organizacional propuesta y la justificación de creación de cada uno de los cargos que se proyectan crear en la vigencia 2023.

Así mismo se realiza la caracterización de los empleos públicos a crear y las condiciones de vinculación para los trabajadores oficiales de la entidad.

CAPÍTULO V. ANÁLISIS PRESUPUESTAL Y FINANCIERO. En este capítulo se realiza el análisis comparativo de las ejecuciones presupuestales, se revisan los costos de nómina que implicaría la creación del gasto y se analiza la disponibilidad presupuestal para adoptar el resultado del presente estudio técnico.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES. Corresponde al capítulo final en el que se sintetizan las decisiones del capítulo de arquitectura institucional, de acuerdo con el análisis técnico, jurídico, presupuestal y financiero de la entidad, dentro de las cuales se incorporan las siguientes:

1.-) Es necesario efectuar la modificación de los estatutos de la entidad, con el fin de modificar el régimen laboral de las personas que presten sus servicios a la entidad, habilitando la posibilidad de vincular a trabajadores oficiales para el desarrollo de actividades de construcción, mantenimiento y sostenimiento de obras públicas, entendida como la infraestructura deportiva a cargo de la entidad.

2.-) Se sugiere la modificación del organigrama de la entidad, habilitando la posibilidad de crear una subdirección de planeación y de modificar, por ahora, la denominación de la subdirección técnica por subdirección de desarrollo deportivo.

3.-) Se constata la viabilidad técnica y jurídica para la creación de los empleos que se describen a continuación, bajo el entendido que el mismo permite a la entidad avanzar en la consolidación de su planta de personal, de tal forma que se satisfagan las necesidades del servicio público.

Para la vigencia 2023, se considera necesario la creación de 3 empleos, de carrera administrativa, del nivel profesional, distribuidos así:

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	DEPENDENCIA
2	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
1	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DEPORTIVO

Igualmente, es oportuno la creación de dos cargos para trabajadores oficiales para la vigencia 2023, así:

No. DE TRABAJOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NIVEL	DEPENDENCIA
2	TRABAJADOR OFICIAL	SOSTENIMIENTO DE OBRA PÚBLICA	Donde se ubique el superior jerárquico

La modificación de la planta de personal que aquí se propone, es viable desde el punto de vista técnico, conforme a los resultados del estudio y garantizará al Instituto el mejoramiento de los niveles de eficacia y eficiencia, además de generar seguridad y celeridad a los procesos internos de la entidad.

También es viable jurídicamente hablando porque desarrolla los preceptos constitucionales y legales que hacen referencia a la vinculación al servicio público, propendiendo por la formalización del empleo público, máxime cuando tiene por finalidad la mejora continua en el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

De igual forma, el estudio es viable presupuestalmente, de acuerdo con el análisis de ejecuciones presupuestales y las certificaciones de disponibilidad presupuestal emitidas, en tanto según certificación que hace parte integral del estudio, para la vigencia fiscal 2023 se contaba con una apropiación presupuestal de $13.939.880 y para 2024 se prevé la apropiación de recursos por $391.862.017,91, con la finalidad de cubrir los costos de nómina de empleados públicos y trabajadores oficiales, los cuales resultan suficientes para amparar los gastos en que incurriría la entidad con ocasión de la implementación del estudio técnico.

4.-) Así mismo, se realiza la siguiente sugerencia de cargos a considerar para su creación en las vigencias sucesivas, de acuerdo con las capacidades económicas del Instituto, así.

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	DEPENDENCIA
1	SUBDIRECTOR DE PLANEACIÓN E INFRAESTRUCTURA	068	23	DIRECTIVO	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN E INFRAESTRUCTURA
1	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
1	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	OFICINA ASESORA JURÍDICA
1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01	TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01	TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DEPORTIVO
1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01	TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN E INFRAESTRUCTURA

La creación de estos cargos dependerá de las disponibilidades presupuestales que se realicen en las vigencias 2024 y subsiguientes; sin embargo, el estudio deja establecidas las pautas para la creación de los cargos requeridos.

Atentamente,

MIGUEL BARÓN
Director general

Proyectó: Andrés Sierra Amazo
CPS IDRY-CD-0232-2023

EL SUSCRITO

DIRECTOR DEL INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL IDRY,

CERTIFICA:

Que en el presupuesto general de ingresos y gastos del INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL IDRY, específicamente gastos de funcionamiento, gastos de personal (factor salarial y prestacional), se tiene proyectado para la financiación del nuevo personal resultante del estudio técnico de formalización laboral, para las siguientes vigencias con su respectiva apropiación presupuestal por valor de:

PRESUPUESTO IDRY VIGENCIA FISCAL 2023:

TRECE MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y NUEVE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA PESOS M/CTE $13.939.880.00

PRESUPUESTO IDRY VIGENCIA FISCAL 2024:

TRESCIENTOS NOVENTA Y UN MILLONES OCHOCIENTOS SESENTA Y DOS MIL DIECISIETE PESOS CON NOVENTA Y UN CENTAVOS M/CTE ($391.862.017,91).

La presente certificación se expide a los cuatro (04) días del mes de diciembre de 2023,

MIGUEL BARON PIRABAN
Director

Dirección: Complejo Deportivo Los Hobos Calle 24 No. 40-14 Yopal Casanare
Horario de atención: lunes a viernes de 7:30 a.m. a 12:00 m y de 2:00 p.m. a 5:30 p.m.
Correo institucional: contactenos@idry-yopal.gov.co - Teléfono Conmutador: +57 3212471874
www.idry-yopal.gov.co

INFICOL1

INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL
NIT: 800.117.801-9
PROYECCION PRESUPUESTO VIGENCIA 2024

INGRESOS

CODIGO DE RUBRO		RC	NOMBRE DE RUBRO	APROPIACION INICIAL
			INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL	7.284.454.622,07
1			INGRESOS	7.284.454.622,07
1.1			INGRESOS CORRIENTES	7.284.454.622,07
1.1.02			INGRESOS NO TRIBUTARIOS	93.000.000,00
1.1.02.05			VENTA DE BIENES Y SERVICIOS	93.000.000,00
1.1.02.05.002			VENTAS INCIDENTALES DE ESTABLECIMIENTOS NO DE MERCADO	93.000.000,00
1.1.02.05.002.07			SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS CONEXOS, SERVICIOS INMOBILIARIOS	93.000.000,00
1.1.02.05.002.07.01	0199	Propios	Arrendamientos escenarios deportivos	93.000.000,00
1.1.02.06			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	7.191.454.622,07
1.1.02.06.001			SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES	720.241.317,07
1.1.02.06.001.03			PARTICIPACION PARA PROPOSITO GENERAL	720.241.317,07
1.1.02.06.001.03.01	1.2.4.3.01	SGP Deporte	Deporte y recreacion	720.241.317,07
1.1.02.06.006			TRANSFERENCIAS DE OTRAS ENTIDADES DEL GOBIERNO GENERAL	6.471.213.305,00
1.1.02.06.006.06			OTRAS UNIDADES DE GOBIERNO	6.471.213.305,00
1.1.02.06.006.06.01	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Del Mcpio. de Yapal para funcionamiento	2.276.016.097,00
1.1.02.06.006.06.02	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Del Mcpio. de Yopal para Inversion	1.000.000.000,00
1.1.02.06.006.06.02	1.2.2.0.00.01	Tasa prodeporte y Recreación	Del Mcpio. de Yopal para Inversion	3.195.197.208,00

GASTOS

CODIGO DE RUBRO		RC	NOMBRE DE RUBRO	APROPIACION INICIAL
			INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL	
2			GASTOS	7.284.454.622,07
2.1			FUNCIONAMIENTO	2.369.016.097,00
2.1.1			GASTOS DE PERSONAL	1.993.316.095,00
2.1.1.01			PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	1.407.227.758,00
2.1.1.01.01			FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIO	1.407.227.758,00
2.1.1.01.01.001			FACTORES SALARIALES COMUNES	1.230.560.059,00
2.1.1.01.01.001.01	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Sueldo Basico	1.138.896.284,00
2.1.1.01.01.001.05	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Prima de servicios	54.247.228,00
2.1.1.01.01.001.07	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Bonificacion por servicios prestados	37.416.547,00
2.1.1.01.01.001.08			PRESTACIONES SOCIALES	169.667.699,00
2.1.1.01.01.001.08.01	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Prima de navidad	110.461.359,00
2.1.1.01.01.001.08.02	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Prima de vacaciones	59.206.340,00
2.1.1.01.01.001.10	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Viaticos de los funcionarios en comision	7.000.000,00
2.1.1.01.02	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA	454.643.291,00
2.1.1.01.02.001	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Aportes a la seguridad social en pensiones	147.820.685,00
2.1.1.01.02.002	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Aportes a la seguridad social en salud	105.934.228,00
2.1.1.01.02.003	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Aportes de cesantias	84.000.000,00
2.1.1.01.02.004	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Aportes a cajas de compensacion familiar	48.909.084,00
2.1.1.01.02.005	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	6.333.072,00
2.1.1.01.02.006	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Aportes al ICBF	36.786.712,00
2.1.1.01.02.007	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Aportes al SENA	24.859.510,00
2.1.1.01.03			REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	131.445.046,00
2.1.1.01.03.001			PRESTACIONES SOCIALES	119.503.427,00
2.1.1.01.03.001.01	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Vacaciones	77.493.895,00
2.1.1.01.03.001.02	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Indemnizacion por vacaciones	34.914.000,00
2.1.1.01.03.001.03	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Bonificacion especial de recreacion	7.095.532,00
2.1.1.01.03.069	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Apoyo de sostenimiento aprendices SENA	3.941.619,00
2.1.1.01.03.099	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Bonificacion Sindical	8.000.000,00
2.1.2			ADQUISION DE BIENES Y SERVICIOS	372.700.000,00
2.1.2.01			ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	18.000.000,00
2.1.2.01.01			ACTIVOS FIJOS	18.000.000,00
2.1.2.01.01.003			MAQUINARIA Y EQUIPO	18.000.000,00
2.1.2.01.01.003.03			MAQUINARIA DE OFICINA Y CONTABILIDAD, Y SUS PARTES Y ACCESORIOS	18.000.000,00
2.1.2.01.01.003.03.01	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Maquinas para oficina y contabilidad, y sus partes y accesorios	18.000.000,00
2.1.2.02			ADQUISICIONES DIFERENTES DE ACTIVOS	354.700.000,00
2.1.2.02.01			MATERIALES Y SUMINISTROS	30.000.000,00
2.1.2.02.01.003			OTROS BIENES TRANSPORTABLES	30.000.000,00
2.1.2.02.01.003.001	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Materiales y suministros	30.000.000,00
2.1.2.02.02			ADQUISICION DE SERVICIOS	324.700.000,00
2.1.2.02.02.006			SERVICIOS DE DISTRIBUCION DE ELECTRIDAD, AGUA, INTERNET	150.000.000,00
2.1.2.02.02.006.001		PROPIOS	Servicios publicos	93.000.000,00
2.1.2.02.02.006.001	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Servicios publicos	57.000.000,00
2.1.2.02.02.007			SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS CONEXOS	18.300.000,00
2.1.2.02.02.007.01	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Seguros	15.000.000,00
2.1.2.02.02.007.02	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Comisiones y gastos bancarios	3.300.000,00
2.1.2.02.02.008	1.2.1.0.00.01		SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS Y SERVICIOS DE PRODUCCION	149.400.000,00
2.1.2.02.02.008.02	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Mantenimiento	1.000.000,00
2.1.2.02.02.008.03	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Bienestar social	21.000.000,00
2.1.2.02.02.008.04	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Servicios administrativos de gobierno	127.400.000,00
2.1.2.02.02.009			SERVICIOS PARA LA COMUNIDAD, SOCIALES Y PERSONALES	7.000.000,00
2.1.2.02.02.009.01	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Capacitación	7.000.000,00
2.1.3			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1,00

2.1.3.13			SENTENCIAS Y CONCILIACIONES	1,00
2.1.3.13.01			FALLOS NACIONALES	1,00
2.1.3.13.01.001	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Sentencias	1,00
2.1.8			GASTOS POR TRIBUTOS, TASAS, CONTRIBUCIONES, MULTAS, SANCIONES E INTERESES DE MORA	3.000.001,00
2.1.8.04			CONTRIBUCIONES	3.000.000,00
2.1.8.04.01	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Cuota de fiscalización y auditaje	3.000.000,00
2.1.8.05			MULTAS, SANCIONES E INTERESES DE MORA	1,00
2.1.8.05.01			MULTAS Y SANCIONES	1,00
2.1.8.05.01.004	1.2.1.0.00.01	Ingresos corrientes de Libre Destinación	Sanciones administrativas	1,00

COMUNICACIÓN OFICIAL

110.
Yopal, 04 de Diciembre de 2023

EL SUSCRITO

DIRECTOR DEL INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL IDRY,

C E R T I F I C A:

Que, los contratos de prestación de servicios para la vigencia fiscal 2023, con objeto:

PRESTAR SERVICIOS DE APOYO COMO CONSERJE PARA LA ADECUACIÓN, MANTENIMIENTO Y ORNATODE LA INFRAESTRUCTURA DEPORTIVA EN LOS ESCENARIOS DEPORTIVOS ACARGO DEL IDRY DEL MUNICIPIODE YOPAL.

Asignación pago mensual: Un millón setecientos diez mil pesos m/cte ($1.710.000.00).

La presente certificación se expide a los cuatro (04) días del mes de diciembre de 2023,

MIGUEL BARON PIRABAN
Director

RESOLUCIÓN No. 190
20 de Noviembre de 2023

"POR LA CUAL SE MODIFICA EL PRESUPUESTO DE GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL-IDRY, PARA LA VIGENCIA FISCAL COMPRENDIDA ENTRE EL 01 DE ENERO Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2023 "

En uso de sus facultades legales, y en especial las conferidas en el Articulo Décimo Segundo, numeral 9 del Acuerdo Junta Directiva No. 049 de septiembre 25 de 1996, en especial el Decreto 111 de 1996, y el acuerdo municipal de Yopal 02 de 2015 y las demás normas concordantes y complementarias en materia presupuestal Y,

CONSIDERANDO:

Que el Articulo Décimo Segundo, numeral 9 del Acuerdo No. 049 de septiembre 25 de 1996, señala que: son funciones del Director: (...) 9. Expedir los actos administrativos, ejecutar las operaciones y celebrar los contratos y convenios necesarios para el cumplimiento de las decisiones de la Junta Directiva y el cumplimiento del objeto y funciones del IDRY, según la ley y los estatutos.

Que mediante Resolución 175 de 28 de Diciembre de 2022 el Director del IDRY liquidó y desagregó, los montos globales del presupuesto aprobado por la junta directiva, de ingresos y gastos de funcionamiento e inversión del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal correspondiente a la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2023.

Que, se requiere realizar traslados presupuestales de los saldos de apropiación libres de compromiso, los cuales se considera pertinente, para acreditar rubros que se requieren fortalecer de tal manera que permitan atender las necesidades de gastos de funcionamiento, encaminados al eficiente uso y aprovechamiento de los recursos.

En consecuencia, el Instituto requiere modificar el presupuesto de gastos de Funcionamiento de la vigencia 2023 por valor de CUARENTA Y SIETE MILLONES CIENTO NOVENTA Y CUATRO MIL OCHOCIENTOS OCHENTA PESOS M/CTE ($47.194.880.00).

En mérito de lo anteriormente expuesto, el Director del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Contracreditar el presupuesto de gastos de funcionamiento del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal para la vigencia comprendida entre el 01 de enero al 31 de Diciembre de 2023, por valor de valor de: CUARENTA Y SIETE MILLONES CIENTO NOVENTA Y CUATRO MIL OCHOCIENTOS OCHENTA PESOS M/CTE ($47.194.880.00)., de acuerdo con el siguiente detalle:

CODIGO DE RUBRO	RC	NOMBRE DE RUBRO	CONTRACREDITO
2		GASTOS	
2.1		FUNCIONAMIENTO	47.194.880,00
2.1.1.01.01.001.08.02	0101	Prima de vacaciones	1.212.971,00
2.1.1.01.01.001.10	0101	Viáticos de los funcionarios en comisión	1.391.023,00
2.1.1.01.02.003	0101	Aportes de cesantías	10.576.174,00
2.1.1.01.03.001.01	0101	Vacaciones	13.118.045,00
2.1.1.01.03.001.02	0101	Indemnización por vacaciones	10.755.481,00
2.1.1.01.03.001.03	0101	Bonificación especial de recreación	77.267,00
2.1.2.02.01.003.001	0101	Materiales y suministros	9.763.919,00
2.1.2.02.02.008.03	0101	Bienestar social	300.000,00

ARTÍCULO SEGUNDO: Acreditar el presupuesto de gastos de funcionamiento del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal para la vigencia comprendida entre el 01 de enero al 31 de Diciembre de 2023, por valor de: CUARENTA Y SIETE MILLONES CIENTO NOVENTA Y CUATRO MIL OCHOCIENTOS OCHENTA PESOS M/CTE ($47.194.880.00), de acuerdo con el siguiente detalle:

CODIGO DE RUBRO	RC	NOMBRE DE RUBRO	CREDITO
2		GASTOS	
2.1		FUNCIONAMIENTO	47.194.880,00
2.1.1.01.01.001.01	0101	Sueldo Básico	9.853.915,00
2.1.1.01.01.001.06	0101	Prima de servicios	1.317.522,00
2.1.1.01.01.001.07	0101	Bonificación por servicios prestados	2.768.443,00
2.1.2.01.01.003.03.01	0101	Máquinas para oficina y contabilidad, y sus partes y accesorios	32.480.000,00
2.1.2.02.02.009.01	0101	Capacitación	775.000,00

ARTÍCULO TERCERO: Ordénese a la Subdirección Administrativa y Financiera realizar las respectivas modificaciones presupuestales en la ejecución presupuestal de la presente vigencia.

ARTÍCULO CUARTO: El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Yopal a los veinte (20) días de Noviembre de 2023.

MIGUEL BARON PRABAN
Director

Revisó: **Nancy Stella Cortes Nieves**
Cargo: Subdirectora Administrativa y Financiera

Revisó: **Mónica Andrea Ramírez Teatín**
Cargo: Profesional Universitario

Elaboró: **Hernán Herrera Mendivelso**
Profesional contratado

COMUNICACIÓN OFICIAL

100.
Yopal, 5 de diciembre de 2023.

Señores
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
cva@funcionpublica.gov.co
PBX 601 739 56 56
Bogotá D.C.

ASUNTO: Solicitud de acompañamiento en proceso de formalización laboral

En mi condición de Director del INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL (IDRY), de conformidad con lo dispuesto en la circular No. 100-005 de 2022, por medio del presente escrito acudo a Ustedes con el fin de solicitar el acompañamiento en el proceso de formalización laboral, para lo cual, solicitamos que se realice una reunión, en lo posible de forma virtual, con el fin de obtener asesoría técnica en la revisión del estudio técnico para la formalización laboral realizado por la entidad.

Para ello, me permito manifestar que la entidad autoriza que la coordinación de la reunión se realice con el contratista ANDRÉS SIERRA AMAZO, quien se encuentra prestando sus servicios profesionales, apoyando el proceso de construcción del documento técnico.

Para efectos de notificaciones, las recibiremos en la calle 15 No. 15 – 59, piso 6 de la ciudad de Yopal, teléfono 3132939367, correo electrónico asierraamazo@yahoo.com

Atentamente,

MIGUEL BARÓN PIRABÁN
Director

Powered by CamScanner

COMUNICACIÓN OFICIAL

100.
Yopal, 30 de noviembre de 2023.

Señores
ALCALDÍA MUNICIPAL DE YOPAL
Ciudad

ASUNTO: Solicitud de información

En mi condición de Director del INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YOPAL (IDRY), por medio del presente escrito me permito solicitar que nos indiquen el valor de los salarios de los trabajadores oficiales que se dediquen a las actividades de construcción y mantenimiento de las obras públicas de la entidad y de ser posible, se nos suministren copias de los manuales de funciones, con el fin de realizar un análisis de mercado que nos permita tomar un parámetro para la formulación de las escalas salariales del Instituto.

Para efectos de notificaciones, las recibiremos en el correo electrónico asierraamazo@yahoo.com

Atentamente,

MIGUEL BARÓN PIRABÁN
Director

CERTIFICACIÓN

1191.481

EL SUBSECRETARIO DE DESPACHO (E) – SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE YOPAL, CASANARE

C E R T I F I C A:

Que EL Municipio de Yopal dentro de su planta de personal tiene el cargo de trabajador oficial con denominación obrero y que para la vigencia 2023 se le calculan los siguientes valores como resultado de su remuneración:

Cargo	OBRERO
Código	634
Grado	4
Nivel	OFICIAL
TIPO DE CARGO	TRABAJADOR OFICIAL
Fecha Ingreso	1/10/2014
Asignación Mensual 2023	3.362.778
MESES	12
SUELDO ANUAL	40.353.336
AUXILIO DE TRANSPORTE	4.035.334
SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	4.035.334
BONIF POR SERVICIOS	1.681.389
PRIMA DE SERVICIOS	3.757.904
PRIMA DE VACACIONES	2.992.405
VACACIONES	3.291.646
BONIFICACION POR RECREACION	224.185
PRIMA DE NAVIDAD	4.737.975
CESANTIAS	5.151.489
INTERESES DE CESANTIAS	618.179
SALUD PATRONAL 8,5%	4.258.958
PENSIONES PATRONALES 12%	6.012.647
PROCENTAJE DE ARL	6,96
Aportes generales al sistema de riesgos laborales	3.487.335
Aportes a cajas de compensación familiar 4%	2.604.380
Aportes al ICBF 3%	1.953.285
Aportes al SENA 0,5%	325.548
Aportes a la ESAP 0,5%	325.548

CERTIFICACIÓN

Aportes a escuelas industriales e institutos tcnicos 1%	651.095
TOTAL ANUAL	90.497.971,85

Dada en Yopal Casanare a los 30 días del mes de Noviembre de 2023.

WILLIAM PLINIO CHAPARRO RODRÍGUEZ
Subsecretario de talento humano (e)

Elaboró: * ANA SOFIA PEINADO
Cargo: (Auxiliar contrata)

Revisó: WILLIAM PLINIO CHAPARRO
Cargo: Profesional universitario

ACUERDO No. 08

13 de diciembre de 2023

"POR EL CUAL SE MODIFICAN LOS ARTÍCULOS 21, 22 Y 23 DE LOS ESTATUTOS DEL INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE YOPAL – IDRY."

LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE YOPAL – IDRY.

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por el Artículo No. 09 del Acuerdo 049 de 25 septiembre de 1996, y el artículo 76 de la Ley 489 de 1998, y Acuerdo municipal No. 02 de febrero 09 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo establecido en el numeral 8 del artículo 16 del Acuerdo No. 07 del 30 de diciembre de 2005, es función de la junta directiva expedir los estatutos de la entidad y aprobar las modificaciones que a ellos deban efectuarse.

Que, dentro de los estatutos se contempla la naturaleza jurídica del Instituto como un establecimiento público descentralizado y en cuanto al régimen laboral y naturaleza de los empleos y se contempló en los artículo 21, 22 y 23, que:

"*CAPÍTULO III*

RÉGIMEN LABORAL

ARTÍCULO 21. NATURALEZA DE EMPLEOS. Las personas que presten sus servicios al Instituto se regirán por las normas establecidas para los empleados públicos del Municipio.

ARTÍCULO 22. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. Los empleados públicos que el Instituto vincule estarán sujetos al régimen disciplinario único previsto en la Ley 734 de 2001 y demás que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 23. POSESIÓN. Los empleados del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal – IDRY, se posesionarán ante el Director o funcionario en quien éste delegue tal función."

Que, el INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE YOPAL – IDRY adelantó un estudio técnico para la formalización de empleo público y creación de cargos dentro de la planta de personal, que refleja en su numeral 4.2.1., la necesidad de modificar los artículos 21, 22 y 23 de la entidad, con el fin de reglar la posibilidad de vincular trabajadores oficiales, para el desarrollo de funciones para el desarrollo del proceso misional de infraestructura deportiva que llevan inmersas la labor de

sostenimiento y mantenimiento de obras públicas, de acuerdo con las necesidades de creación de cargos que arrojó dicho documento.

Que, para la contemplación de los cargos de trabajadores oficiales debe acudirse al carácter contenido en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto 1848 de 1969, en virtud del cual, las personas al servicio de los establecimientos públicos tienen, como regla general, la connotación de empleados públicos, salvo quienes se dediquen a la construcción y sostenimiento de las obras públicas, salvo al personal directivo y de confianza que labore en éstas.

Que, al haberse aprobado el estudio técnico en sesión de la junta directiva llevada a cabo el día 13 de diciembre de 2023, es procedente modificar los artículos 21, 22 y 23, contenidos en el capítulo III, del régimen laboral, de los estatutos del INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE YOPAL – IDRY, contenidos en el Acuerdo No. 07 de 2005, de acuerdo con la motivación contenida en el estudio técnico ya citado.

En virtud de lo anterior, la Junta Directiva del Instituto Para el Deporte y la Recreación de Yopal,

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. Modificar el artículo 21 del Acuerdo No. 07 de 2005, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 21. NATURALEZA DE LOS CARGOS. Como regla general, las personas que presten sus servicios al Instituto se regirán por las normas establecidas para los empleados públicos del Municipio.

En los eventos que se requiera la vinculación de personal para el desarrollo de actividades que tengan que ver con la construcción, mantenimiento y sostenimiento de los escenarios e infraestructura deportiva, su vinculación lo será conforme a las normas aplicables a los trabajadores oficiales."

ARTÍCULO 2. Modificar el artículo 22 del Acuerdo No. 07 de 2005, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 22. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. Los empleados públicos que el Instituto vincule estarán sujetos al régimen disciplinario único previsto en la Ley 734 de 2001, la Ley 1952 de 2019, la Ley 2094 de 2021 y demás que lo modifiquen o adicionen, a excepción de los trabajadores oficiales quienes además se regirán por el Reglamento interno de trabajo."

ARTÍCULO 3. Modificar el artículo 23 del Acuerdo No. 07 de 2005, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 23. VINCULACIÓN LABORAL. Los empleados del Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal – IDRY, tendrán un vínculo de carácter legal y reglamentario, que se concretará con el nombramiento y la posesión, ante el Director o funcionario en quien éste delegue tal función.

En el caso de los trabajadores oficiales, su vinculación laboral se realizará mediante la suscripción de un contrato de trabajo, de conformidad con la normatividad vigente y su relación con la entidad se ceñirá a las estipulaciones contractuales de las partes, lo dispuesto en la ley, la convención colectiva de trabajo y el reglamento interno de trabajo, si existiere."

ARTÍCULO 4. Comunicar el contenido de esta decisión.

ARTÍCULO 5. La presente rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Yopal a los (13) días del mes de diciembre del año 2023.

ACUERDO

ACUERDO No. 10

13 de diciembre de 2023

"POR EL CUAL SE MODIFICA LA PLANTA DE PERSONAL DEL INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE YOPAL – IDRY."

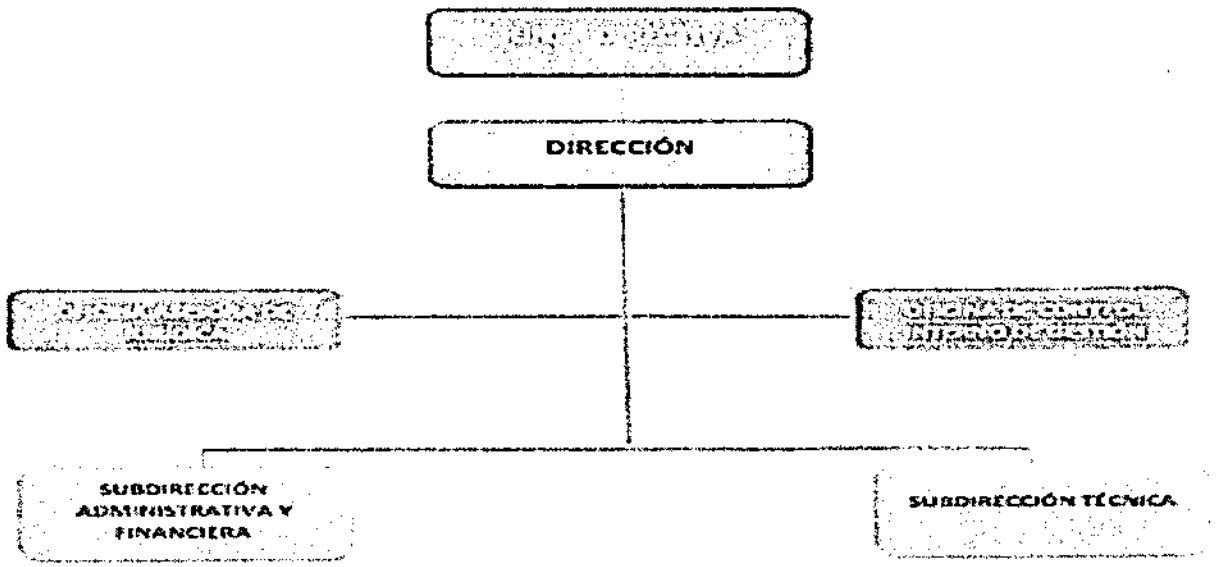
LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE YOPAL – IDRY.

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por el Artículo No. 09 del Acuerdo 049 de 25 septiembre de 1996, y el artículo 76 de la Ley 489 de 1998, y Acuerdo municipal No. 02 de febrero 09 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo establecido en el numeral 7 del artículo 16 del Acuerdo No. 07 del 30 de diciembre de 2005, es función de la junta directiva adoptar la estructura orgánica del Instituto, crear, suprimir, fusionar, clasificar y restructurar las dependencias y cargos de la entidad, fijarles sus funciones y remuneración de acuerdo a la ley y disposiciones vigentes.

Que, el actual organigrama del INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE YOPAL – IDRY, adoptado mediante el Acuerdo No. 049 del 25 septiembre de 1996, al momento mismo de la creación del Instituto y de las modificaciones que se incorporaron a partir de la creación de las dependencias denominadas Oficina de control interno de gestión y oficina asesora jurídica, contenido en los Acuerdos No. 07 de 2005, 002 de 2013 y 01 de 2014, corresponde a la siguiente:



Que, actualmente la planta de personal del **INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE YOPAL – IDRY**, corresponde a la siguiente:

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NATURALEZA DEL EMPLEO
1	Director de entidad descentralizada	050	25	Directivo	Libre nombramiento y remoción
1	Jefe de oficina	006	03	Asesor	Período fijo
1	Jefe Oficina asesora jurídica	115	03	Asesor	Libre nombramiento y remoción
1	Subdirector administrativo y financiero	068	23	Directivo	Libre nombramiento y remoción
1	Subdirector técnico	068	23	Directivo	Libre nombramiento y remoción
1	Profesional universitario	219	03	Profesional	Carrera administrativa
1	Profesional universitario	219	03	Profesional	Carrera administrativa
1	Profesional universitario	219	02	Profesional	Carrera administrativa
1	Profesional universitario	219	01	Profesional	Carrera administrativa
1	Técnico administrativo	367	08	Técnico	Carrera administrativa
1	Auxiliar administrativo	407	06	Asistencial	Carrera administrativa
1	Secretario	440	08	Asistencial	Carrera administrativa

Que, el INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE YOPAL – IDRY adelantó un estudio técnico para la formalización de empleo público y creación de cargos dentro de la planta de personal, que arrojó como resultados, la necesidad de modificar la estructura organizacional de la entidad, en tanto, de la actual "SUBDIRECCIÓN TÉCNICA"; considerando que en la actualidad se agrupan a su cargo 2 procesos estratégicos, a saber, i) de direccionamiento estratégico y ii) comunicación pública, 4 de los 4 procesos misionales, i) deporte formativo y competitivo y de alto rendimiento, ii) recreación, actividad física y deporte social y comunitario, iii) deporte asociado y iv) infraestructura deportiva, además de algunas actividades de los procesos de apoyo, en procedimientos de i) gestión administrativa y financiera, ii) gestión documental, iii) contratación y iv) atención al cliente.

Que, de esta forma, se consideró pertinente el fraccionamiento o división de esta dependencia en dos áreas, a partir de la creación de la subdirección de planeación e infraestructura y la modificación de la denominación **"SUBDIRECCIÓN TÉCNICA"** por la de **"SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DEPORTIVO"**, de conformidad con el contenido del numeral 4.3, con la finalidad de permitir la concentración de esfuerzos de cada subdirección, en los procedimientos a su cargo, de manera tal que se tecnifiquen las funciones de cada dependencia, se permita la prestación del servicio de forma más operativa y organizada por parte de la entidad y se oriente el crecimiento del Instituto, al desarrollo de las labores de su misionalidad de la forma en que se prevé en el mapa de procesos y procedimientos y en la forma en que se ejecutan las actividades en la práctica diaria de la entidad.

Que, del contenido del estudio técnico ya nombrado se desprende la creación de 3 empleos, de carrera administrativa, del nivel profesional para la vigencia 2023, de acuerdo con las posibilidades técnicas, financieras, administrativas y presupuestales del Instituto, distribuidos así:

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	DEPENDENCIA
2	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
1	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DEPORTIVO

Que, para el caso de la subdirección administrativa y financiera se propone la creación de dos empleos del nivel profesional, cuya labor contribuirá al desarrollo de los procesos misionales de gestión administrativa y financiera, gestión jurídica, gestión documental, SGSST, contratación y gestión contable, según el establecimiento de los manuales de funciones respectivos.

Que, en el caso de la subdirección de desarrollo deportivo, hoy llamada subdirección técnica, lo que se pretende es crear un cargo que entre a cumplir funciones para el fomento de la gestión de los procesos misionales de recreación, actividad física y deporte social y comunitario y deporte asociado, de modo tal que se fortalezca la tecnificación de esta área.

Que, de acuerdo a las escalas salariales del Instituto, contenidas en la Resolución No. 089 del 2023, la remuneración de los empleos que aquí se crean corresponderían a la suma de CUATRO MILLONES TRESCIENTOS VEINTITRES MIL TRESCIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS ($4.323.377), para la vigencia 2023.

Que, adicionalmente, el estudio arroja la necesidad de crear dos cargos de trabajadores oficiales, de acuerdo a la justificación contenida en el punto 4.4.1.2. del estudio técnico, así:

No. DE TRABAJOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NIVEL	DEPENDENCIA
2	TRABAJADOR OFICIAL	SOSTENIENTO DE OBRA PÚBLICA	Donde se ubique el superior jerárquico

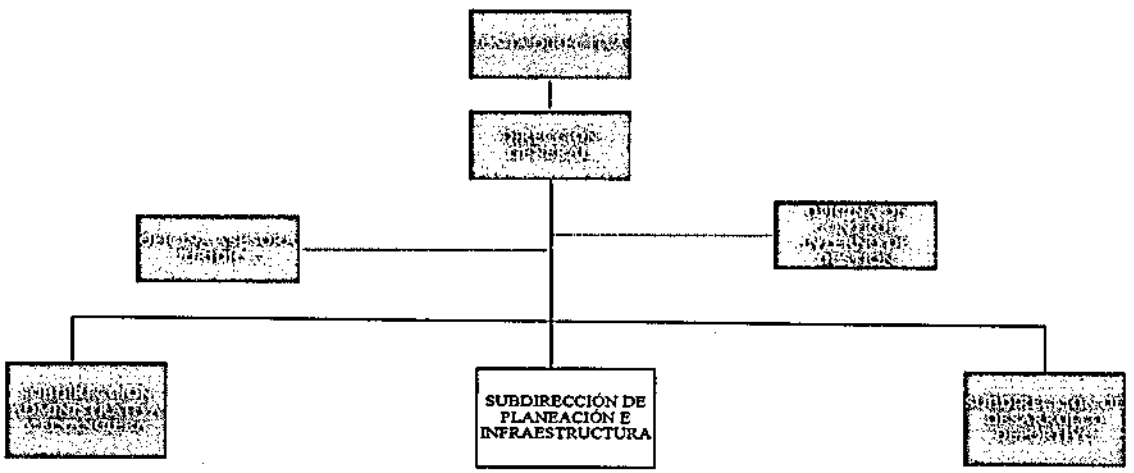
Que, la remuneración sugerida en el estudio técnico para la vigencia 2023, corresponde a la suma de UN MILLÓN SETECIENTOS DIEZ MIL PESOS ($1.710.000) según el numeral 5.2.2.2. del estudio técnico, la cual se acogerá en este acto administrativo.

Que, se autorizará al Director general para realizar las modificaciones al manual de funciones y competencias laborales del Instituto, en los términos estrictamente contenidos en el ítem 4.4.2. MANUALES DE FUNCIONES PROPUESTOS, contenido en el estudio técnico aprobado por la junta directiva, así como el establecimiento de la guía de funciones para trabajadores oficiales que allí se incorpora.

Que, al haberse aprobado el estudio técnico en sesión de la junta directiva llevada a cabo el día 13 de diciembre de 2023, se,

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. Modificar la estructura organizacional de la entidad, adoptando para ello el siguiente organigrama.



ARTÍCULO 2. Crear 3 empleos del nivel profesional, con la denominación profesional universitario, código 219, grado 03, distribuidos así:

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	DEPENDENCIA
2	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
1	PROFESIONAL UNIVESITARIO	219	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DEPORTIVO

ARTÍCULO 3. Fijar la remuneración de los empleos creados con este acto administrativo en la suma de CUATRO MILLONES TRESCIENTOS VEINTITRES MIL TRESCIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS ($4.323.377), para la vigencia 2023.

ARTÍCULO 4. Crear 2 cargos de trabajadores oficiales, dentro de la planta de personal, así.

No. DE TRABAJOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NIVEL	DEPENDENCIA
2	TRABAJADOR OFICIAL	SOSTENIENTO DE OBRA PÚBLICA	Donde se ubique el superior jerárquico

ARTÍCULO 5. Fijar la remuneración de los cargos de trabajadores oficiales creados con este acto administrativo en la suma de UN MILLÓN SETECIENTOS DIEZ MIL PESOS ($1.710.000), para la vigencia 2023.

ARTÍCULO 6. Autorizar al Director general para efectuar la modificación al manual de funciones y competencias laborales de los empleados públicos de la entidad y realizar el establecimiento de la guía de funciones de los trabajadores oficiales, de acuerdo con lo anotado en la parte considerativa de este acto administrativo y el estudio técnico para la formalización de empleo público y creación de cargos dentro de la planta de personal.

ARTÍCULO 7. Comunicar el contenido de esta decisión.

ARTÍCULO 8. La presente rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Yopal a los (13) días del mes de diciembre del año 2023.

PLANILLA INTEGRADA AUTOLIQUIDACIÓN APORTES
SOPORTE DE PAGO GENERAL

Banco Caja Social

DATOS GENERALES DEL APORTANTE

TIPO IDENTIFICACIÓN:	CEDULA DE CIUDADANÍA	NUMERO DE IDENTIFICACIÓN:	86040512
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:			ANDRES SIERRA AMAZO
CIUDAD/MUNICIPIO:	YOPAL	DEPARTAMENTO:	CASANARE
DIRECCIÓN:	CALLE 15 NO. 15 99	TELÉFONO:	6345372
TIPO APORTANTE:	02-INDEPENDIENTE	CLASE APORTANTE:	1-INDEPENDIENTE
TIPO EMPRESA:	PRIVADA	ACTIVIDAD ECONOMICA:	Actividades jurídicas
FORMA DE PRESENTACIÓN:	SUCURSAL	SUCURSAL / DEPENDENCIA:	06 - WDEV
APORTANTE EXONERADO PAGO APORTES SALUD, SENA E ICBF (REFORMA TRIBUTARIA):			NO

DATOS GENERALES DE LA PLANILLA

NUMERO PLANILLA:	7901657569	TIPO DE PLANILLA:			I-INDEPENDIENTES
PERIODO COTIZACIÓN OTROS	MES noviembre AÑO 2023	PERIODO COTIZACIÓN SALUD:	MES	noviembre AÑO	2023
DÍAS DE MORA:	0				
FECHA PAGO (aaaa/mm/dd):	2023/11/21	NÚMERO AUTORIZACIÓN.			289790717

TOTAL APORTES A PENSIÓN

ADMINISTRADORA		No. COTIZANTES	COTIZACIÓN	APORTES VOLUNTARIOS		FSP		MORA		TOTALES		
CÓDIGO	NOMBRE			EMPLEADOR	COTIZANTE	SOLIDARIDAD	SUBSISTENCIA	COTIZACIÓN	FSP	APORTES	MORA	VALOR PAGADO
25-14	25-14 COLPENSIONES	1	$ 447.500	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 447.500	$ 0	$ 447.500
SUBTOTALES:										$ 447.500	$ 0	$ 447.500

TOTAL APORTES A SALUD

ADMINISTRADORA		No. COTIZANTES	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD		LICENCIA MATERNIDAD		SALDO A FAVOR		LIQUIDACIÓN		MORA		TOTALES			
CÓDIGO	NOMBRE		NÚMERO AUTORIZACIÓN	VALOR	NÚMERO AUTORIZACIÓN	VALOR	PLANILLA	VALOR	COTIZACIÓN	VALOR ADRES	COTIZACIÓN	VALOR ADRES	APORTES	MORA	DESCUENTO	VALOR PAGADO
EPS037	EPS037-NUEVA EPS	1		$ 0		$ 0		$ 0	$ 349.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 349.600	$ 0	$ 0	$ 349.600
SUBTOTALES:													$ 349.600	$ 0	$ 0	$ 349.600

Planilla Pagada

TOTAL APORTES A RIESGOS PROFESIONALES

ADMINISTRADORA		No. COTIZANTES	INCAPACIDAD IRP			SALDO A FAVOR		LIQUIDACIÓN		TOTALES				
CÓDIGO	NOMBRE		NÚMERO AUTORIZACIÓN	VALOR	PAGO A OTROS RIESGOS	PLANILLA	VALOR	COTIZACIÓN		APORTES	MORA	DESCUENTO	VALOR PAGADO	
14-23	14-23-POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.	1		$ 0	$ 0		$ 0		$ 14.600	$ 14.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 14.600
SUBTOTALES:										$ 14.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 14.600

LIQUIDACIÓN DETALLADA APORTES

| DATOS DEL COTIZANTE | | | | | | | | NOVEDADES | | | | | | | | | | | | |

PLANILLA INTEGRADA AUTOLIQUIDACIÓN APORTES
SOPORTE DE PAGO GENERAL

Banco Caja Social

DATOS GENERALES DEL APORTANTE

TIPO IDENTIFICACIÓN:	CEDULA DE CIUDADANIA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN:	80040512
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:			ANDRES SIERRA AMAZO
CIUDAD/MUNICIPIO:	YOPAL	DEPARTAMENTO:	CASANARE
DIRECCIÓN:	CALLE 15 NO. 15 58	TELÉFONO:	6348372
TIPO APORTANTE:	02-INDEPENDIENTE	CLASE APORTANTE:	I-INDEPENDIENTE
TIPO EMPRESA:	PRIVADA	ACTIVIDAD ECONOMICA:	Actividades jurídicas
FORMA DE PRESENTACIÓN:	SUCURSAL	SUCURSAL / DEPENDENCIA:	08 - INDEV
APORTANTE EXONERADO PAGO APORTES SALUD, SENA E ICBF (REFORMA TRIBUTARIA):			NO

DATOS GENERALES DE LA PLANILLA

NÚMERO PLANILLA:	79035222583	TIPO DE PLANILLA:	I-INDEPENDIENTE
PERIODO COTIZACIÓN OTROS	MES diciembre AÑO 2023	PERIODO COTIZACIÓN SALUD:	MES diciembre AÑO 2023
DÍAS DE MORA:	0		
FECHA PAGO (aaaa/mm/dd):	2023/12/19	NÚMERO AUTORIZACIÓN:	346363660

TOTAL APORTES A PENSIÓN

ADMINISTRADORA		No. COTIZANTES	COTIZACIÓN	APORTES VOLUNTARIOS		FSP		MORA		TOTALES		
CÓDIGO	NOMBRE			EMPLEADOR	COTIZANTE	SOLIDARIDAD	SUBSISTENCIA	COTIZACIÓN	FSP	APORTES	MORA	VALOR PAGADO
25-14	25-14 COLPENSIONES	1	$ 447.500	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 447.500	$ 0	$ 447.500
SUBTOTALES:										$ 447.500	$ 0	$ 447.500

TOTAL APORTES A SALUD

ADMINISTRADORA		No. COTIZANTES	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD		LICENCIA MATERNIDAD		SALDO A FAVOR		LIQUIDACIÓN		MORA		TOTALES			
CÓDIGO	NOMBRE		NÚMERO AUTORIZACIÓN	VALOR	NÚMERO AUTORIZACIÓN	VALOR	PLANILLA	VALOR	COTIZACIÓN	VALOR ADRES	COTIZACIÓN	VALOR ADRES	APORTES	MORA	DESCUENTO	VALOR PAGADO
EPS037	EPS037-NUEVA EPS	1		$ 0		$ 0		$ 0	$ 349.600	$ 0	$ 0	$ 0	$ 349.600	$ 0	$ 0	$ 349.600
SUBTOTALES:													$ 349.600	$ 0	$ 0	$ 349.600

Planilla Pagada

TOTAL APORTES A RIESGOS PROFESIONALES

ADMINISTRADORA		No. COTIZANTES	INCAPACIDAD IRP			SALDO A FAVOR		LIQUIDACIÓN	TOTALES			
CÓDIGO	NOMBRE		NÚMERO AUTORIZACIÓN	VALOR	PAGO A OTROS RIESGOS	PLANILLA	VALOR	COTIZACIÓN	APORTES	MORA	DESCUENTO	VALOR PAGADO
14-23	14-23-POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.	1		$ 0	$ 0		$ 0	$ 14.600	$ 14.600	$ 0	$ 0	$ 14.600
SUBTOTALES:									$ 14.600	$ 0	$ 0	$ 14.600

LIQUIDACIÓN DETALLADA APORTES

| DATOS DEL COTIZANTE | | | | | | | NOVEDADES | | | | | | | | | | | | |

ACTA DE LIQUIDACION

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS IDRY-CD-0232-2023

GRADO DE RESPONSABILIDAD.

1) Mediante la suscripción de la presente Acta de Liquidación, el contratista y el supervisor asumen plena responsabilidad por la veracidad de la información en ella contenida y en esa medida deben garantizar el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones contractuales de la dos partes. (Artículos 60 de la Ley 80 de 1993)

OBJETO DEL CONTRATO:

PRESTAR APOYO JURÍDICO PROFESIONAL A LA SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA CON FUNCIONES DE TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO, PARA REALIZAR EL ESTUDIO TÉCNICO DE LA REORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL IDRY Y LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS TENDIENTES A SU IMPLEMENTACIÓN, DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA ORIENTADO AL LOGRO DE UN ANÁLISIS JURÍDICO QUE CONLLEVE LA MODERNIZACIÓN DE LA ENTIDAD EN SU PLANTA DE PERSONAL.

PLAZO DE EJECUCIÒN	90 DIAS
FECHA DE SUSCRIPCION	22 de septiembre de 2023
FECHA DE INICIACIÒN DEL CONTRATO	25 de septiembre de 2023
FECHA DE TERMINACION	23 de diciembre de 2023
CONTRATISTA	ANDRES SIERRA AMAZO
NIT	86040512-3
REPRESENTANTE LEGAL	N/A
C.C.	86040512
SUPERVISOR	MIGUEL BARON PIRABAN

Entre los suscritos a saber, MIGUEL BARON PIRABAN, obrando en su calidad de director y quien para los efectos de la presente acta será EL LIQUIDADOR, MIGUEL BARON PIRABAN en calidad de Supervisor del contrato de prestación de servicios y ANDRÉS SIERRA AMAZO identificado con cédula de ciudadanía No. 86,040,512 en calidad de contratista, con el fin de suscribir la presente Acta de Liquidación del contrato, teniendo en cuenta que:

1). A la fecha de la presente acta de liquidación se constató que el contratista cumplió con las actividades descritas en el contrato en mención actuando de conformidad con las normas legales vigentes

2). El contratista presenta como soporte para la respectiva liquidación informe final en medio físico sobre el desarrollo de las actividades, certificación de cumplimiento expedida por el supervisor del contrato, planilla de pago de los aportes al sistema de seguridad social y ARL conforme a normatividad vigente, y factura electrónica.

3). Durante el desarrollo del contrato no se presentaron reajustes, sanciones, intereses moratorios, conciliaciones, transacciones, ni obligaciones adicionales entre las partes. En consecuencia no existe reclamación alguna, pendiente en la ejecución del contrato.

4).La entidad contratante deja expresa constancia que una vez firmada la presente acta de liquidación del contrato, ésta no responderá por ningún tipo de reclamación que pudiera ser presentadas por terceros ante esta entidad.

5). El contratista se responsabiliza exclusivamente ante terceros por cualquier queja o reclamación que éstos puedan presentar directa o indirectamente a la entidad.

LIQUIDACION: Las partes acuerdan proceder de inmediato y en este instrumento a efectuar la respectiva Liquidación del contrato, con el fin de establecer que no quedan obligaciones pendientes de ninguna de las dos partes y que se encuentra a paz y salvo por todo concepto relacionado con la ejecución del contrato en mención; en constancia la liquidación quedará conforme a las siguientes consideraciones:

ACTA DE LIQUIDACION

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS IDRY-CD-0232-2023

1. ESTADO LEGAL

1.1. Actas, suspensiones, reinicio

ACTA N°	% FINAL EJECUTADO	PERIODO TOTAL EJECUTADO		
LIQUIDACION	100%	25/09/2023	A	23/12/2023

1.2. Soportes (Registro presupuestal, CDP) CONTRATO INICIAL

DESCRIPCION	NUMERO	FECHA	VALOR
CDP	920.26.00000326	14/09/2023	$ 23.999.940,00
REGISTRO PRESUPUESTAL	920.26.00000367	22/09/2023	$ 23.999.940,00

1.3. Impuesto Municipales CONTRATO INICIAL

CONCEPTO	No. De INGRESO	FECHA	VALOR
Estampilla pro cultura	231231	25/09/2023	$ 240.000,00
Estampilla pro adulto mayor	231231	25/09/2023	$ 720.000,00
Estampilla Tasa pro deporte	N/A	N/A	N/A

2. ESTADO FINANCIERO

2.1 Datos Generales

Valor inicial del contrato	***$ 23.999.940,00***	Pagos parciales	$ 15.999.960,00
Valor adiciones	$ 0,00	**Valor a pagar**	***$ 7.999.980,00***
Valor del contrato mas adiciones	**$ 23.999.940,00**	Saldo a favor del IDRY	$ 0,00

NOTA: El valor a pagar al contratista corresponde a la suma de: SIETE MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS OCHENTA PESOS M/CTE ($7.999.980,00) por concepto de Liquidación, equivalente al (100%) del cumplimiento del valor del contrato.

Que por tratarse de un contrato, regido por la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015, el Contratista actuó con total autonomía técnica y Administrativa en el cumplimiento de las obligaciones que asumió por el presente contrato y en consecuencia, no contrajo relación laboral alguna con el Instituto. En la ejecución del presente contrato las partes expresamente reconocen que correspondió a la simple prestación de un servicio sin subordinación respecto de la supervisión y en libertad para la ejecución de las actividades contractuales desarrolladas, en las cuales, el contratista de manera autónoma ajustaba su horario con independencia y las actividades conforme a su leal saber y entender de la actividad liberal desarrollada.

Una vez leída y aprobada por las partes, la presente Acta queda perfeccionada y produce plenos efectos para pago del Acta Final de Liquidación del Contrato. Para constancia se firma en Yopal - Casanare, a los veinitseis (26) días de diciembre de 2023.

ANDRES SIERRA AMAZO
Contratista

MIGUEL BARON PIRABAN
Director IDRY- Supervisor

MIGUEL BARON PIRABAN
Director IDRY - Liquidador

INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOPAL

Nit. 800.117.801-9

OBLIGACION / ORDEN DE PAGO No.00001505

BENEFICIARIO: SIERRA AMAZO ANDRES	**DOCUMENTO:** NIT No.86.040.512-3	**FECHA / ORDEN:** 26/12/2023
	SOPORTE: C. P.SERVICIOS	**TIPO:** CUENTA POR PAGAR
REGISTRO NUMERO: 00000367	**NUMERO:** 00000232	**FECHA:** 22/09/2023

LA DIRECCION DEL INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE YOPAL IDRY
En uso de sus facultades legales y reglamentarias

O R D E N A

RECONOCER Y AUTORIZAR EL PAGO DE LA PRESENTE CUENTA DE ACUERDO CON LAS ESPECIFICACIONES QUE SE ESTIPULAN A CONTINUACION:

VIG	CODIGO DE RUBRO	RC	IMPUTACION PRESUPUESTAL	RECURSO / CONVENIO	VALOR ORDENADO
ACT	2.1.2.02.02.008.04	0101	Servicios administrativos de gobierno	ICLD Funcionamiento	7,999,980.00

PAGO FINAL INF ACT No.03 - PERIODO DEL 25 NOV AL 23 DIC 2023 - 100% EJECUTADO. PRESTAR APOYO JURIDICO PROFESIONAL A LA SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIE RA CON FUNCIONES DE TALENTO HUMANO, PARA REALIZAR EL ESTUDIO TECNICO DE LA RE- ORGANIZACION INSTITUCIONAL DEL IDRY Y LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS TENDIENTES A LA IMPLEMENTACION, DE ACUERDO A LOS LINEAMIENTOS DEL DPTO ADTIVO DE LA FUNCION

CUENTA NUMERO	DEBITO	CREDITO
51117901	7,999,980.00	
24010101		7,999,980.00

SUBTOTAL			6,722,672.27
IVA			1,277,307.73
VALOR TOTAL			**7,999,980.00**
DEDUCCIONES			
Honorarios 11%	BASE:$	6,722,672.27	739,494.00
Rtencion IVA 15%	BASE:$	1,277,307.73	191,596.00
Reteica Activ.Servic.NO Clas	BASE:$	6,722,672.27	67,227.00
Retencion 7% Sobre Tasa Bomb	BASE:$	67,227.00	4,706.00
TOTAL A PAGAR			**6,996,957.00**

MIGUEL BARON PIRABAN
Director

FIRMA DE BENEFICIARIO
C.C/Nit:_____

26/12/2023 6,996,957.00

SIERRA AMAZO ANDRES

SEIS MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS M/Cte****

INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE YOPAL
N.I.T. 800.117.801-9
26 de Diciembre de 2023

COMPROBANTE DE EGRESO No. 0001684

CODIGO	CONCEPTO	VALOR
	PAGO FINAL INF ACT No.03 - PERIODO DEL 25 NOV AL 23 DIC 2023 - 100% EJ PRESTAR APOYO JURIDICO PROFESIONAL A LA SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y RA CON FUNCIONES DE TALENTO HUMANO, PARA REALIZAR EL ESTUDIO TECNICO D ORGANIZACION INSTITUCIONAL DEL IDRY Y LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS TENDIENTES A	
24010101	Bienes Y Servicios	7,999,980.00
24369005	Sobretasa Bomberil	4,706.00
24362701	Retención De Impuesto De Industria Y Comercio Por	67,227.00
24362501	Impuesto A Las Ventas Retenido	191,596.00
24360302	Honorarios PJ	739,494.00
SEIS MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS M/Cte****		6,996,957.00

CHEQUE No. EFECTIVO:
BANCO: BANCO CAJA SOCIAL
CUENTACta 26505263391 BCSC - Funcionamiento
PAGADO A:SIERRA AMAZO ANDRES C.C./NIT: 86.040.51

FIRMA Y SELLO DEL BENFICIARIO

C.C. o NIT.

PREPARADO:	REVISADO:	APROBADO:	CONTABILIZADO:

COMPLEJO DEPORTIVO LOS HOBOS CALLE 24 No 40-14

Bienvenido al Módulo Empresarial:	Empresa:	Dependencia:	Dirección IP:	Fecha último ingreso al sistema:
Nancy Stella Cortes Nieves	INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y RECREACION DE YOP	FIN2016	190.121.145.228	Diciembre 26 de 2023 06:41 pm

Número de Transacción: APII3360321911534962

Transferencias a Cuentas de Otros Bancos

Fecha: Diciembre 26 de 2023 07:18 pm

Esta transacción está sujeta a VERIFICACION!
Por favor consulte el saldo de la cuenta en 3 dias hábiles.
Número de Confirmación: 4226713L

Cuenta Origen:	Cuenta de Ahorros *******3391
Cuenta Destino:	BBVA - Cuenta de Ahorros ******8030 - Andres Sierra Amazo
Valor Transferido:	$6.996.957,00
Fecha de Transferencia:	Diciembre 26 de 2023

Imprimir Cerrar