
 IMDRI <small>INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGÜE</small>	PROCESO: GESTION TALENTO HUMANA	Código: PLA-SIG-100
	PLAN: PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 09/12/2024 Página 1 de 25



**PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE
IBAGUE IMDRI**

**JAIR HERNAN MORA RODRIGUEZ
DIRECTOR ADMINISTRATIVO FINANCIERO Y TECNICO**

2025

	PROCESO: GESTION TALENTO HUMANA	Código: PLA-SIG-100
		Versión: 02
	PLAN: PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 09/12/2024
		Página 2 de 25

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto se acoge a los lineamientos de planeación de recursos humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación fuentes de financiación de personal.

2. OBJETIVO

El Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos del Instituto tiene por objetivo determinar la cantidad y calidad de las personas que requiere la entidad a través del análisis de las prioridades institucionales, fijando los mecanismos necesarios para contar con este personal, en el marco de los principios de igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

3. METODOLOGÍA

3.1. REFERENTE METODOLOGICO GENERAL

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Instituto para la vigencia 2025, se diseñó teniendo en cuenta los lineamientos metodológicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. De acuerdo a lo anterior, las etapas para la formulación del presente Plan son las siguientes:

- a. Análisis de necesidades de personal,
- b. Análisis disponibilidad de personal y
- c. Programación de medidas de cobertura e identificación de financiación del personal.

4. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público inmersa dentro del Plan Anual de Vacantes, es pertinente indicar que, para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal.

El análisis de las necesidades es exclusivo de la Planta de Personal actual y aprobada para la entidad, por lo tanto, en el 2019 el Instituto realizo un estudio técnico de rediseño institucional, donde se identificó mediante el estudio de cargas laborales las necesidades reales de personal, el cual se muestra a continuación:

	PROCESO: GESTION TALENTO HUMANA	Código: PLA-SIG-100
		Versión: 02
	PLAN: PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 09/12/2024
		Página 3 de 25

Nivel / Cargo	Número de cargos permanentes	Observaciones
Gerente	1	Máxima autoridad administrativa y técnica
Secretario General	1	Apoyo directo a la gerencia
Director de Área Administrativa, Financiera y Técnica	1	Coordina áreas administrativas y técnicas
Asesor de Control Interno	1	Supervisión de cumplimiento normativo y control interno
Profesional Universitario	1	Apoyo en procesos misionales y administrativos
Técnico Administrativo	1	Gestión de trámites, logística y apoyo operativo
Asistencial / Secretaria	1	Apoyo administrativo y atención al público

- ✓ La planta es reducida frente a las necesidades de la entidad.
- ✓ Se complementa con personal contratado por prestación de servicios para cubrir funciones misionales y operativas.
- ✓ La institución proyecta fortalecer la planta de personal en función del crecimiento de programas deportivos y recreativos.

Total, cargos: siete (7)

4.1. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL


Esta fase consiste en determinar la disponibilidad interna de personal, el cual se adelantó a través del análisis de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente al 01 de enero de 2025, identificando el número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

4.2. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN

En esta etapa se debe establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a la información prevista en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2025.

4.3. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Esta fase consiste en establecer las medidas prioritarias que el Instituto debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2025, el resultado obtenido debe coincidir con las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente.

	PROCESO: GESTION TALENTO HUMANA	Código: PLA-SIG-100
		Versión: 02
	PLAN: PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 09/12/2024
		Página 4 de 25

5. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal del Instituto, está conformada por un total de 7 empleos, los empleos se encuentran distribuidos de la siguiente manera, según su clasificación, tipo de vinculación y nivel jerárquico

EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

- Gerencia
- Director Administrativo Financiero y Técnico
- Secretaria General
- Asesor Control Interno

EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

- Dos (2) : 1.Nivel Técnico
- 2. Nivel asistencial

EMPLEOS PROVISIONAL

- UNO (1)

Es importante resaltar que los cargos en provisionalidad se mantendrán hasta que no se realicen proceso de meritocracia; por otro lado.

6. MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL

Una vez analizada las necesidades y disponibilidad de personal del Instituto se proponen para la vigencia fiscal del año 2025, implementar mecanismos para garantizar la cobertura de necesidades actuales las siguientes:


- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.
- Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.

7. **VACANTES** a a corte 01 de enero de 2025, se encuentra una vacancia teniendo en cuenta que el cargo actual de profesional universitario presento renuncia, el cargo será ocupado por una persona provisional.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Para realizar el seguimiento a la provisión de los cargos de la planta de personal y medir el impacto de las acciones previstas en el presente Plan, se propone su evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2025.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO.

	PROCESO: GESTION TALENTO HUMANA	Código: PLA-SIG-100
		Versión: 02
	PLAN: PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 09/12/2024
		Página 5 de 25

Para este seguimiento y evaluación, se crearon los siguientes indicadores:

1. Provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1° de enero de 2025: 100%.
2. Avance de la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1° de enero de 2025 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1° de enero de 2025)

9. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACION

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué – IMDRI realizará seguimiento periódico a la planta de personal con el fin de identificar oportunamente las vacantes que se puedan generar.

El Plan Anual de Vacantes podrá ser actualizado durante la vigencia cuando se presenten cambios en la planta de personal o en la situación administrativa de los empleos.

10. RESPONSABLE

La elaboración, seguimiento y actualización del presente Plan Anual de Vacantes estará a cargo de la **Dirección Administrativa, Financiera y Técnica**, o quien haga sus veces en la gestión del talento humano del Instituto.


CONTROL DE CAMBIOS


FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO	DEL	VERSION
2024-12-02	Actualización documento	del	01

RUTA DE APROBACION

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre: Marcela Cruz Cargo: Contratista— Talento Humano Fecha: 2024-11-26	Nombre: Jair Hernán Mora Rodríguez Cargo: Director Administrativo Financiero y Técnico Fecha: 2024-11-26	Nombre: Sebastián Augusto Perdomo rondón Cargo: Gerente Fecha: 2024-12-02

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO.

	PROCESO: GESTION TALENTO HUMANA	Código: PLA-SIG-100
		Versión: 02
	PLAN: PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 09/12/2024
		Página 6 de 25

	<p>PROCESO: GESTION TALENTO HUMANA</p>	<p>Código: PLA-SIG-100</p>
		<p>Versión: 02</p>
	<p>PLAN: PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>Fecha: 09/12/2024</p>
		<p>Página 7 de 25</p>