

|                                                                                                                                                                                   |                                            |                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------|
| <br><b>IMDRI</b><br><small>INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGÜE</small> | <b>PROCESO: GESTION TALENTO HUMANA</b>     | <b>Código:</b><br><b>PLA-GH-006</b> |
|                                                                                                                                                                                   |                                            | <b>Versión:</b> 03                  |
|                                                                                                                                                                                   | <b>PLAN: PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> | <b>Fecha:</b> 28/01/2026            |
|                                                                                                                                                                                   |                                            | <b>Página</b> 1 de 6                |



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

**JUAN CARLOS MONCALEANO TORRES**  
**DIRECTOR ADMINISTRATIVO FINANCIERO Y**  
**TECNICO**

2026

|                                                                                   |                                     |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
|  | PROCESO: GESTION TALENTO HUMANA     | Código:<br>PLA-GH-006 |
|                                                                                   |                                     | Versión: 03           |
|                                                                                   | PLAN: PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS | Fecha: 28/01/2026     |
|                                                                                   |                                     | Página 2 de 6         |

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto, es el documento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas del IMDRI, frente a la planta actual y empleos de libre nombramiento y remoción. El presente plan surge dando cumplimiento al Artículo 17 de la ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo administrativo se encuentra la gestión de talento humano, que orienta el desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de merito.

Teniendo en cuenta que el PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS, es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos en cual es liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de la Función pública-DAFP, e importante mencionar que para la elaboración del mismo, se tiene en cuenta que el pasado 18 de noviembre de 2022, el departamento administrativo de la función pública, expidió la guía de fortalecimiento institucional, para la construcción de un documento técnico para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad.

## 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 es una función que consiste en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad publica requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización, fijando los mecanismos necesarios para contar con el personal, así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labora es:

- Análisis de disponibilidad de personal
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades, por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recursos humano y la lógica del proceso administrativo, de planeación, ejecución de acciones-

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:<br>PLA-GH-006 |
|                                                                                   |                                     | Versión: 03           |
|                                                                                   | PLAN: PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS | Fecha: 28/01/2026     |
|                                                                                   |                                     | Página 3 de 6         |

seguimiento -evaluación, este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de la planta de personal permanente o temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión de empleo y del talento humano.

#### 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 realizó 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:

| 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)

|                                                                                   |                                     |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
|  | PROCESO: GESTION TALENTO HUMANA     | Código:<br>PLA-GH-006 |
|                                                                                   |                                     | Versión: 03           |
|                                                                                   | PLAN: PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS | Fecha: 28/01/2026     |
|                                                                                   |                                     | Página 4 de 6         |

#### **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 2026, 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 2026

#### **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 2026, 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:<br>PLA-GH-006 |
|                                                                                   |                                     | Versión: 03           |
|                                                                                   | PLAN: PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS | Fecha: 28/01/2026     |
|                                                                                   |                                     | Página 5 de           |

## 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

1. Nivel Técnico

2. Nivel asistencial

### EMPLEOS PROVISIONAL

- UNO (1)- Profesional Universitario

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

## 6. IDENTIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONA DE PLANTA

Para la presente vigencia, el Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué – IMDRI no cuenta con disponibilidad presupuestal para financiar el empleo que actualmente se encuentra provisto mediante nombramiento provisional y que hace parte de los empleos ofertados para provisión definitiva mediante concurso de méritos. En consecuencia, la provisión definitiva de dicho empleo estará sujeta a la disponibilidad de recursos y a las apropiaciones presupuestales que se realicen en futuras vigencias, de conformidad con la normatividad vigente

## 7. 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 2026, implementar mecanismos para garantizar la cobertura de necesidades actuales las siguientes:

|                                                                                   |                                     |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
|  | PROCESO: GESTION TALENTO HUMANA     | Código:<br>PLA-GH-006 |
|                                                                                   |                                     | Versión: 03           |
|                                                                                   | PLAN: PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS | Fecha: 28/01/2026     |
|                                                                                   |                                     | Página 6 de           |

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

## 8. PROVISION VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS

A corte 01 de enero de 2026, se encuentra una vacancia teniendo en cuenta que el cargo actual de profesional universitario, se encuentra en provisionalidad.

## 9. 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 2026.

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 1º de enero de 2026: 100%.
2. Avance en la provisión definitiva mediante concurso de méritos:  $\text{Numero de empleos en provisionalidad} / \text{total de empleos de la planta} \times 100$

## 10. 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.

## 11. 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.

|                                                                                   |                                     |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
|  | PROCESO: GESTION TALENTO HUMANA     | Código:<br>PLA-GH-006 |
|                                                                                   |                                     | Versión: 03           |
|                                                                                   | PLAN: PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS | Fecha: 28/01/2026     |
|                                                                                   |                                     | Página 7 de           |

## 12. CONTROL DE CAMBIOS

| Fecha      | Versión | Descripción del cambio                                                                                                                                                            |
|------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2021-12-09 | 01      | Aprobación Inicial del documento                                                                                                                                                  |
| 2025-12-06 | 02      | Actualización del documento                                                                                                                                                       |
| 2026-01-28 | 03      | Se ajusto la codificación de acuerdo a la actualización del mapa de procesos y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG Actualización de norma y actualización de datos |

## RUTA DE APROBACION

| Elaborado por:                                                                                      | Revisado por:                                                                                                                   | Aprobado por:                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nombre:</b> Marcela Cruz<br><b>Cargo:</b> Contratista Talento Humano<br><b>Fecha:</b> 12/01/2026 | <b>Nombre:</b> Juan Carlos Moncaleano<br><b>Cargo:</b> Director Administrativo Financiero y Técnico<br><b>Fecha:</b> 23/01/2026 | <b>Nombre:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño<br><b>Fecha:</b> 28/01/2026 |

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:<br>PLA-GH-006 |
|                                                                                   |                                     | Versión: 03           |
|                                                                                   | PLAN: PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS | Fecha: 28/01/2026     |
|                                                                                   |                                     | Página 8 de 9         |



|                                                                                   |                                     |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
|  | PROCESO: GESTION TALENTO HUMANA     | Código:<br>PLA-GH-006 |
|                                                                                   |                                     | Versión: 03           |
|                                                                                   | PLAN: PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS | Fecha: 28/01/2026     |
|                                                                                   |                                     | Página 9 de 9         |

|                                                                                   |                                     |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|
|  | PROCESO: GESTION TALENTO HUMANA     | Código:<br>PLA-SIG-100 |
|                                                                                   |                                     | Versión: 02            |
|                                                                                   | PLAN: PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS | Fecha: 09/12/2024      |
|                                                                                   |                                     | Página 10 de 25        |