	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-002
	PLAN	VERSIÓN	001
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	1 de 9

INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO – IMDETY

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

ARTHUR MILTON PALACIO VILLALOBOS
GERENTE IMDETY

ENERO 2025



	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-002
	PLAN	VERSIÓN	001
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	2 de 9

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION
2. MISION
3. VISION
4. MAPA DE PROCESOS
5. OBJETIVO
6. ANTECEDENTES
7. MARCO NORMATIVO
8. ESTRATEGIA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO.
9. METODOLOGIA DE LA PREVISION A CORTO PLAZO
10. METODOLOGIA DE LA PREVISION A MEDIANO PLAZO
11. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL
12. CRONOGRAMA.

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-002
	PLAN	VERSIÓN	001
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	3 de 9

1. INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el proceso de Gestión Humana guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente. Es importante aclarar, que este plan se desarrolla acorde a los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017).

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de Función Pública.

Bajo los anteriores planteamientos, el Departamento Administrativo de la Función Pública entrega a las entidades públicas el documento “PLANEACIÓN de los Recursos Humanos” que contiene los lineamientos de política, estrategias y orientaciones para su implementación.

Desde el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo -IMDETY y con el concurso de los agentes organizacionales involucrados en el tema del Planeamiento del recurso humano, se espera introducir esta nueva práctica de gestión de forma que contribuya al mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión pública.

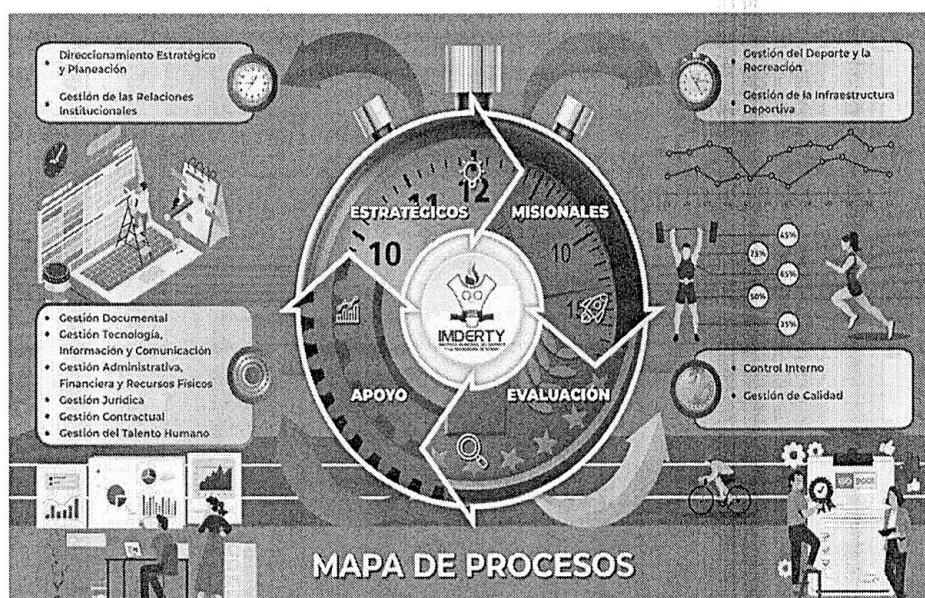
2. MISION

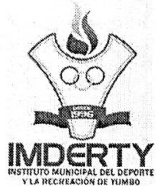
Promover la práctica de educación física, el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, contribuyendo al desarrollo humano integral y el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del Municipio de Yumbo.

3. VISION

Posicionar al Municipio de Yumbo como modelo deportivo departamental y nacional reconocido por sus valores humanos y los logros en educación física, deporte, recreación y aprovechamiento del tiempo libre.

4. MAPA DE PROCESOS



	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-002
	PLAN	VERSIÓN	001
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	4 de 9

5. OBJETIVO

Contar con una información veraz y oportuna al momento de requerir datos relacionados con el personal de Planta vigente en la entidad, y de esta manera ver la disponibilidad suficiente del personal que permita cumplir con los objetivos Institucionales de la Entidad.

6. ANTECEDENTES

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: "1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano."

En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos que en el marco de la financiación de la educación superior le enmarque el Gobierno Nacional.

7. MARCO NORMATIVO

En el tema de los Recursos Humanos la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública contiene disposiciones específicas, entre ellas se destacan:


- **Formulación de la Política**

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

- **Planes de Previsión de Recursos Humanos**

La misma Ley en el artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a). Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-002
	PLAN	VERSIÓN	001
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	5 de 9

b). Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

c). Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

- **Planes Estratégicos de Recursos Humanos**

La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos está dada en el artículo 15 de la Ley, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

Planes Anuales de Vacantes Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes.

Dichos Planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

- **Sistema General de Información Administrativa**

Las disposiciones del artículo 18 de la Ley, numerales 1 y 7, señalan que el Sistema General de Información Administrativa es instrumento para la planeación, el desarrollo y la gestión de la función pública, y posibilitará que el Estado cuente con información sobre las particularidades de su fuerza laboral y formular las políticas respectivas.


Se proyecta contar con datos que permitan caracterizar la población de servidores públicos, desde variables tales como: distribución por órdenes de gobierno (nacional y territorial), por sectores administrativos, por niveles jerárquicos en que se clasifican los empleos, por niveles de formación académica y formación profesional; antigüedad; composición por género y rangos de edad, entre otras variables.

8. ESTRATEGIA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

La estrategia del Plan de Previsión de Recursos Humanos para el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo -IMDETY; consiste en una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, así como determinar los lineamientos y forma provisión de estos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de la Entidad, los empleos que se encuentran provistos ya sea en titularidad, en encargo, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad y aquellos empleos que se encuentran en vacancia ya sea definitiva o temporal.

El Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo – IMDETY, realizará monitoreo y seguimiento del SIGEP para mantener la información actualizada de los empleos de la planta de personal y el personal vinculado a la Entidad, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán dependientes de las directrices que el Gobierno Nacional

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-002
	PLAN	VERSIÓN	001
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	6 de 9

imparta frente a la temperancia del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

9. METODOLOGÍA DE PREVISIÓN A CORTO PLAZO:

- **Selección:**

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la previsión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La previsión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

- **Movilidad**

Otra de las formas de previsión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:


- El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

En cuanto a los traslados internos en el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo - IMDETY estos se deberán a dos factores primordialmente:

- Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del director general.
- Cuando se generen cambios por promoción al interior del Instituto, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

Permanencia:

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-002
	PLAN	VERSIÓN	001
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	7 de 9

- a) **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- d) **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

Retiro:

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.


Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo - IMDERTY solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5). Pensión de Jubilación y 7). Edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo - IMDERTY se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

De acuerdo con lo anterior, se logró identificar que en condición especial se encuentran 2 funcionarios de libre nombramiento y remoción que actualmente ocupan cargos tales como: el de subgerente de fomento al deporte y el tesorero del IMDERTY, los cuales ya pasaron la edad de pensión y que se acogen a lo que dicta la **ley 1821 de 2016** "Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas" y se decreta:

Artículo 1º. (Corregido por el decreto 321 de 2017, art. 1) la edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia.

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-002
	PLAN	VERSIÓN	001
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	8 de 9

del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

10. METODOLOGÍA DE PREVISIÓN A MEDIANO PLAZO:

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso actual del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo – IMDETY.

11. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.

El Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo – IMDETY, creada mediante acuerdo 003 de 16 de enero de 1996, empieza con una estructura administrativa conformada por: director, tesorero, oficinista y que mediante acuerdo No. 002 de 2018 la junta directiva crea dos cargos para el cumplimiento de sus funciones y fines de las dependencias, contenidas en la estructura orgánica del IMDETY de: subgerente administrativo y subgerente de fomento al deporte y la recreación, también mediante acuerdo No.001 de enero 26 de 2017 se crea la oficina de control interno.

El Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo – IMDETY, cuenta con una planta de personal reducida, por lo que ha sido necesario la contratación de personal por prestación de servicios para suplir las necesidades y cumplir con sus objetivos y metas Institucionales.

A la fecha cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas, a partir de la Resolución No. 200-02-059 de 25 de abril de 2017, y la resolución No. 100-02-02-259 de 27 de septiembre de 2019, donde se ajusta el manual de funciones y competencias laborales de los servidores públicos, así el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo – IMDETY, cuenta con la siguiente planta de personal.

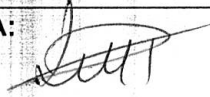
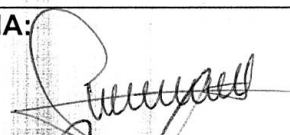
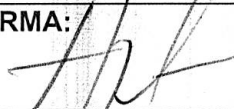
PLANTA DE PERSONAL INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO - IMDETY

CARGO	NIVEL	DENOMINACIÓN	No. De empleos
Libre nombramiento y remoción	Directivo	Gerente	1
Libre nombramiento y remoción	Directivo	Subgerente administrativo y financiero	1
Libre nombramiento y remoción	Directivo	Subgerente fomento deportivo	1
Periodo Fijo	Directivo	Control interno	1
Libre nombramiento y remoción	Profesional	Tesorero	1
Carrera administrativa	Asistencial	Secretaría	1
TOTAL, DE LA PLANTA DEL PERSONAL			6

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-002
	PLAN	VERSIÓN	001
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	9 de 9

12. CRONOGRAMA

	Actividad	Meta	Entregable	Fecha
Plan de previsión del talento humano	Promover vacantes definitivas y temporales de libre nombramiento y remoción de carrera administrativa cuando las haya.	Realizar acciones correspondientes para la provisión de las vacantes definitivas temporales de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa (nombramientos ordinarios, comisiones, encargos, y nombramientos provisionales	Acta posesión	1/01/2025-31/12/2025
	Proveer cargos de vacancia por retiro forzoso y por renuncia definitiva a cargo nivel directivo cuando las haya.	Realizar acciones correspondientes para la provisión de las vacantes definitivas para el cargo nivel directivo, cuando se requiera.	Acta de posesión	1/01/2025-31/12/2025

ELABORÓ: LUZ DERLY HENAO YANTEN	CARGO: PROFESIONAL DE APOYO TALENTO HUMANO	FIRMA: 
REVISÓ: SANDRA V. TOBAR GARCÍA	CARGO: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FIRMA: 
APROBÓ: ARTHUR MILTON PALACIO VILLALOBOS	CARGO: GERENTE	FIRMA: 

CONTROL DE CAMBIOS

Código	Fecha	Versión	Descripción
PL-GHT-002	30/01/2025	001	Creación del documento