INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO – IMDERTY

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

YOAN URIEL SUÁREZ QUINTERO

GERENTE IMDERTY

ENERO – 2024

TABLA DE CONTENIDO

1. ESTRATEGIA PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO
2. OBJETIVOS
3. ANALISIS DE LA PLANTA PERSONAL ACTUAL
4. INTRODUCCIÓN
5. ANTECEDENTES
6. MARCO NORMATIVO

ESTRATEGIA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO.

La estrategia del Plan de Previsión de Recursos Humanos para el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Yumbo -IMDERTY; 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 los mismos, 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 – IMDERTY, 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 imparta frente a la temperancia del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

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.

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que, para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal.

Teniendo en cuenta que las medidas externas estarán dependientes de las directrices que el Gobierno Nacional imparta frente a la temperancia del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Yumbo – IMDERTY, 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.

INTRODUCCION

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 desarrollar 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 de Deporte y Recreación de Yumbo -IMDERTY 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.

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.

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.

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.

Así, el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Yumbo -IMDERTY, cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas.

PLANTA DE PERSONAL INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO			
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
Libre nombramiento y remoción	Directivo	Control interno	1
Libre nombramiento y remoción	Profesional	Tesorero	1
Libre nombramiento y remoción	Asistencial	Secretaría	1
TOTAL, DE LA PLANTA DEL PERSONAL			6

ELABORÓ: LUISA FERNANDA LENIS MURCIA	**CARGO:** PROFESIONAL DE APOYO TALENTO HUMANO	**FIRMA:** Luisa Lenis M.
REVISÓ: SANDRA V. TOBAR GARCÍA	**CARGO:** SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	**FIRMA:**
APROBÓ: YOAN U. SUÁREZ QUINTERO	**CARGO:** GERENTE	**FIRMA:**