

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2021



**INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA
RECREACIÓN Y DEL DEPORTE**

CÚCUTA

VIGENCIA 2021



 IMRD <small>INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE</small>	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	P-01TH VERSION 1	

Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS	3
2.1 Objetivo general	3
2.2 Objetivos específicos.....	4
3. REGIMEN JURIDICO EN LA PLANEACION DEL RECURSO HUMANO.	4
4. METODOLOGÍA.....	5
4.1. REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL	5
4.1.1 ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL	6
4.1.2 ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	7
4.1.3 MEDIDAS DE COBERTURA	7
4.1.4 FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL	9
5. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL	10
6. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL	¡Error! Marcador no definido.
6.1. PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.....	10
6.2. PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.	10
6.3. PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA. .	10
6.4. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA.....	101

	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	P-01TH VERSION 1	

1. INTRODUCCIÓN.

El Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Cúcuta, entiende y asume el compromiso con el personal, con la gestión de mejoramiento de procesos y desempeño de la entidad, es por esto que proveer los recursos de funcionamiento, identificarlos, planearlos y ejecutarlos asegura una probabilidad de éxito alta en las metas institucionales, para esto la entidad formula el presente plan de previsión de recursos humanos.



Con la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el IMRD ha venido adelantando actividades de fortalecimiento institucional, entre ellas la proyección del fortalecimiento de la gestión del talento humano, ahora enmarcadas en el MIPG.

En este orden de ideas los nuevos modelos de desarrollo institucional como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG contribuyen a dimensionar a la entidad Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte IMRD en su dimensión de Talento Humano. En este contexto igualmente el plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Identificar los recursos esenciales para la previsión de talento humano del Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte IMRD, con el fin de asegurar la gestión necesaria de mejoramiento del desempeño de la entidad.

 <p>IMRD INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE</p>	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	P-01TH VERSION 1	

2.2 Objetivos específicos

1. Identificar las necesidades de personal del Instituto Municipal para la Recreación y el deporte de Cúcuta.
2. Determinar el mecanismo de provisión del recurso humano de la entidad.
3. Estimar el presupuesto de las necesidades y asegurar su financiación, para el funcionamiento del talento humano de la entidad.

3. REGIMEN JURIDICO EN LA PLANEACION DEL RECURSO HUMANO.

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la Ley 909 de 2004 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, en esta ley se exponen los lineamientos generales que debe atender las entidades para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se describen los principales artículos incorporados por la norma en ese sentido:

- Artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el encargado de elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- Artículo 17 fija que las unidades de personal 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.

	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	P-01TH VERSION 1	

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.

- El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

Para mayor revisión y profundidad de la normatividad legal aplicable, consultar el Normograma de la entidad, sección del proceso Talento Humano.

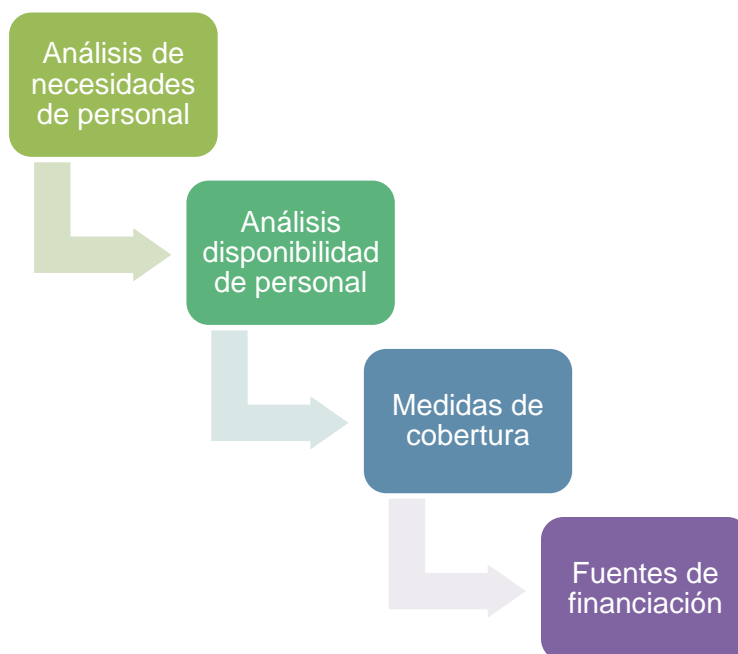
4. METODOLOGÍA

4.1. REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL

El Plan de Previsión de recursos humanos para la vigencia 2021 se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	P-01TH VERSION 1	

Acorde a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:



4.1.1 ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

En esta fase se debe realizar un examen de la distribución y estado de Provisión de la planta de personal estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

Actualmente el IMRD cuenta en su planta de personal con siete (7) cargos los cuales fueron fijados, mediante acuerdo 005 de 2012, los cuales a la fecha no suplen los requerimientos básicos para el funcionamiento de la entidad, ya que la necesidad de cobertura poblacional y administrativa demanda más soporte de talento humano, actualmente suplido por prestaciones de servicio.

Las necesidades de personal igualmente están dadas por los requerimientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, bienestar laboral e incentivos y plan de capacitación.

	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	P-01TH VERSION 1	

4.1.2 ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Se deben determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales del IMRD, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.
- Proyección de caracterización del personal disponible en la entidad.
- Revisión de actos administrativos que mencionan estructura organizacional y planta de personal.
- Análisis funcional de los cargos actuales.
- Diseño de un mapa de procesos que organice los procedimientos y actividades misionales y administrativas.

Durante la vigencia 2020 se adelantó un análisis funcional de los cargos lo cual genero una actualización al manual de funciones, la cual en general tenia orientaciones a la estructura metodológica del mismo.

4.1.3 MEDIDAS DE COBERTURA

Se debe establecer las medidas prioritarias que la Administración que se deben poner en marcha para lograr cubrir las necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2021.

La planta de personal actual es la siguiente:

No de Cargos	Código	Grado	Denominación del Cargo.
1	50	16	Director
1	68	14	Subdirector Administrativo y Financiero

	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	P-01TH VERSION 1	



1	68	14	Subdirector de Deporte y Recreación
1	105	14	Asesor de Control Interno
1	407	09	Auxiliar Administrativo
1	407	03	Auxiliar Administrativo
1	440	07	Secretaria

Para el presente año 2021 no se tienen considerado la inclusión de nuevos cargos en la plata de personal, sin embargo, se espera tener proyecciones y decisiones en este aspecto para futuros planes de previsión de recursos.

Se analizan las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad y se fijan para la vigencia fiscal 2021, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos, en el caso se requiera surtir este proceso por causas no mayores.
- Se analizará el proceso para realizar la provisión de vacancias definitivas o temporales en empleos de carrera administrativa, los cuales se soportarán en los respectivos actos administrativos, según las necesidades que se presenten.



Las anteriores actuaciones en caso de presentarse se ejecutarán conforme a la ley dejando los actos administrativos y soportes que den evidencia de su aplicación.

 IMRD INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021		
			VERSION 1

4.1.4 FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL 2021

Esta etapa debe centrarse en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual aprobado de la entidad para la vigencia 2021, se tienen los siguientes rubros presupuestales de provisión de recursos para la planta de personal, todos los siguientes rubros tienen como fuente de financiación recursos propios del instituto.

CODIGO	RUBRO	PRESUPUESTO INICIAL
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo Básico	455.917.406,00
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	24.985.325,00
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	16.040.008,00
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	48.931.637,00
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	24.985.325,00
2.1.1.01.01.001.10	Viáticos de los funcionarios en comisión	12.673.685,00
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	78.931.053,00
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	59.435.826,00
2.1.1.01.02.004	Aportes a caja de compensación familiar	31.180.460,00
2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías	68.010.424,00
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	15.466.793,00
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	23.384.717,00
2.1.1.01.02.007	Aporte al SENA	3.897.243,00
2.1.1.01.02.008	Aportes a la ESAP	3.897.639,00
2.1.1.01.02.009	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	7.794.487,00
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	6.281.823,00
2.1.1.01.03.001.02	Indemnización de vacaciones	18.777.626,00
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	5.199.999,00
2.1.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentación	2.894.663,00
2.1.2.02.01.002**	Productos alimenticios, bebidas y tabaco, textiles, prendas de vestir y productos de cuero	2.000.000,00
2.1.2.02.02.009***	Servicios para la comunidad, sociales y personales	10.000.000,00
	Total	915.686.139,00

	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	P-01TH VERSION 1	

******Rubro relacionado con dotación de personal.

*******Rubro relacionado con capacitación y bienestar

Nota:

Gastos como los relacionados con seguridad y salud en el trabajo, provienen de varios rubros, según sea la necesidad.

6.1. PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.



El IMRD validará el estado actual de las vacantes con la Comisión Nacional del Servicio Civil con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera o verificando su estado actual, complementando si es necesario la información consignada en el Plan Anual de Vacantes 2021 y actualización para futuras vigencias.

6.2. PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.

El área encargada del personal del IMRD en su momento procederá, a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, en caso de llegarse a presentar.

6.3. PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA.

En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el Plan para las vacantes definitivas y la normatividad aplicable.

 IMRD <small>INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE</small>	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	P-01TH VERSION 1	

6.4 RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte desde la dirección y las estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015, de igual manera se tendrá presente los temas que desde el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se puedan aportar en la optimización del bienestar de los trabajadores.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento y evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2021, el cual será expuesto al comité institucional de gestión y desempeño.