



PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO

Año:	2026
Proyectó:	Andrea Paola Clavijo / Profesional de Apoyo Talento Humano
Fecha:	29/01/2026
Revisó:	William Antonio Galvis / Subdirector Administrativo y financiero
Fecha:	29/01/2026
Aprobó:	William correa/ Director
Fecha:	29/01/2026

IMRD CÚCUTA	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-03	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 19/01/2026
	Plan de Previsión de Recursos Humanos		Página 2 de 12

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS



INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACIÓN Y DEL DEPORTE
CÚCUTA
VIGENCIA 2026

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-03	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 19/01/2026
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Página 3 de 12	

Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	3
2.1 OBJETIVO GENERAL	3
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
3. REGIMEN JURIDICO EN LA PLANEACION DEL RECURSOHUMANO	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.....	6
4.1.3 MEDIDAS DE COBERTURA.....	7
4.1.4 FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL 2025	8
5. PROVISIÓN DE VACANTES	9
5.1 PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTECONCURSO DE MÉRITOS	9
5.2 PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA	9
5.3 PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DECARRERA	9
5.4 RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA	10
6. SEGUIMIENTO Y REVISION DEL PLAN	10

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-03	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 19/01/2026
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Página 4 de 12	

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.

2.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-03	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 19/01/2026
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Página 5 de 12	

Identificar las necesidades de personal del Instituto Municipal para la Recreación y el deporte de Cúcuta.

1. Determinar el mecanismo de provisión del recurso humano de la entidad.
2. Estimar el presupuesto de las necesidades y asegurar su financiación, para el funcionamiento del talento 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

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-03	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 19/01/2026
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Página 6 de 12	

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

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 Nomograma de la entidad, sección del proceso Talento Humano.

4. METODOLOGÍA

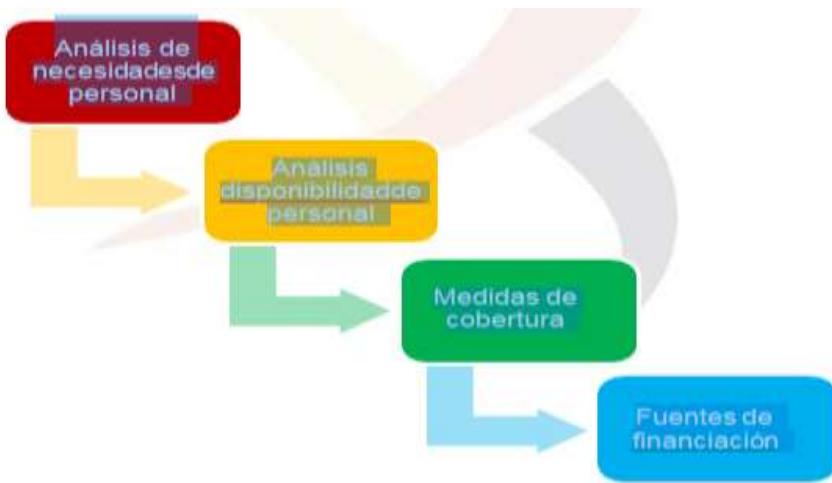
5.

4.1 REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL

El Plan de Previsión de recursos humanos para la vigencia 2025 se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

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

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-03	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 19/01/2026
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Página 7 de 12	



4.1.2 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 incentivo y plan de capacitación.

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-03	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 19/01/2026
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Página 8 de 12	

4.1.3 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.

4.1.5 MEDIDAS DE COBERTURA

Se debe establecer las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir las necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2025.

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
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

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-03	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 19/01/2026
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Página 9 de 12	

Para el presente año 2025 no se tienen considerado la inclusión de nuevos cargos en la planta de personal, sin embargo, se espera tener análisis, 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 2025, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

En el año 2025 se realizó el proceso la provisión de vacancias definitivas o temporales en empleos de carrera administrativa, los cuales se soportarán en los respectivos actos administrativos, en caso de que se presenten según situaciones administrativas las anteriores actuaciones en caso de presentarse conforme a ley .

Para el presente año 2026 se tienen considerado la inclusión de nuevos cargos en la planta de personal, después del estudio y análisis técnico en el desarrollo de acciones para la modernización institucional del IMRD a través de la proyección del estudio técnico de rediseño institucional, se espera tener análisis, 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 2026, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de

Necesidades actuales los siguientes:

- Se analizó 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, en caso de que se presenten según decisiones administrativas.
- 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.

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-03	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 19/01/2026
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Página 10 de 12	

5. FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL 2025

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 2026, 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
2.10.2.1.1.01.01.001.01	Sueldo Básico	\$ 1.270.907.000,00
2.10.2.1.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentación	\$ 3.927.000,00
2.10.2.1.1.01.01.001.05	Auxilio de Transporte	\$ 7.938.000,00
2.10.2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	\$ 54.400.000,00
2.10.2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	\$ 36.900.000,00
2.10.2.1.1.01.01.001.08.1	Prima de navidad	\$ 118.700.000,00
2.10.2.1.1.01.01.001.08.2	Prima de vacaciones	\$ 57.007.000,00
2.10.2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	\$ 162.600.000,00
2.10.2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	\$ 115.200.000,00
2.10.2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías	\$ 144.000.000,00
2.10.2.1.1.01.02.004	Aportes a caja de compensación familiar	\$ 55.030.000,00
2.10.2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	\$ 15.200.000,00
2.10.2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	\$ 41.250.000,00
2.10.2.1.1.01.02.007	Aporte al SENA	\$ 27.500.000,00
2.10.2.1.1.01.02.008	APORTES A LA ESAP	\$ 6.623.000,00
2.10.2.1.1.01.02.009	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	\$ 6.623.000,00
2.10.2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	\$ 57.100.000,00
2.10.2.1.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	\$ 57.000.000,00
2.10.2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	\$ 5.400.000,00
Total		\$ 2.213.705.000,00

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-03	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 19/01/2026
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Página 11 de 12	

Nota:

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

5.1 PROVISION DE VACANTES

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

El IMRD validara 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 2025 y actualización para futuras vigencias.

5.1.3 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, a la fecha de elaboración del presente documento no existen vacancias definitivas.

5.1.4 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

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PL-03	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 19/01/2026
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Página 12 de 12	

el Plan para las vacantes definitivas y la normatividad aplicable.

5.1.5 RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Ampliar la planta de personal, dado que bajo la planta actual y provisionalidad de la entidad está expuesta a riesgos administrativos, legales y cumplimiento del deber ser en su misionalidad.

6. 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 2025, el cual será expuesto al comité institucional de gestión y desempeño.

Nota: El siguiente Plan se adopta a las fechas de publicación de los planes institucionales, es transitorio según Ley 152 de 1994, donde se actualizará con el plan de desarrollo municipal