



**PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS
INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES DE MALAMBO.**

**VERSIÓN 1.0
ENERO 2024**



1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para el Instituto Municipal de Deporte de Malambo tiene en cuenta los lineamientos normativos, permitiendo así brindar la orientación conceptual y metodológica para el buen desarrollo del proceso de planeación de recursos humanos con ejes estratégicos como:

- Articulación de la planeación del recurso humano a la planeación organizacional.
- Gestión integral del talento humano.
- Racionalización de la oferta de empleo público.

Con estos lineamientos se busca que el proceso de planeación de los recursos humanos se constituya en una práctica permanente en las entidades y organismos públicos, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los cometidos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado, para cubrir las necesidades identificadas, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

El plan de previsión de recursos humanos surge de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017.

Dentro de las políticas de desarrollo administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano la cual se orienta hacia lo siguiente:

- Desarrollo y cualificación de los servidores públicos
- Principio de mérito para la provisión de los empleos
- Desarrollo de competencias
- Vocación del servicio
- Aplicación de estímulos
- Gerencia pública enfocada a la consecución de resultados

Incluyendo los siguientes planes los cuales integran el Plan Estratégico de Recursos Humanos.

- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ✓ Plan institucional de capacitación
- ✓ Plan de Bienestar e incentivos
- ✓ Plan de seguridad y salud en el



- ✓ Plan Anual de vacantes

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del Talento Humano que permite comparar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender estos requerimientos.

Será de aplicación general en toda la planta de personal el Instituto Municipal de Deportes de Malambo y por tanto sus medidas implicarán los empleos, siempre y cuando así lo determine éste.

3. MARCO NORMATIVO

Con base a las siguientes disposiciones:

- ✓ 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.
- ✓ Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- ✓ Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).

4. ANALISIS DE LA NECESIDAD DE PERSONAL – DIAGNOSTICO

Fortalezas:

- ✓ En la actualidad se brinda atención a la comunidad.
- ✓ Personal con experiencia que conoce los procesos y contribuyen a la transmisión del conocimiento en diferentes disciplinas deportivas.
- ✓ La entidad ofrece escenarios para practicas deportiva monitoreada por instructores
- ✓ Se administra la página web con información de valor al ciudadano

Oportunidades:

- ✓ Realizar estudio técnico a profundidad, de la real necesidad en materia de personal, para el efectivo funcionamiento de la entidad.



✓ Contar con lineamientos de la entidad y del Ministerio de Deportes lo cual contribuye a facilitar la implementación de la política

Debilidades:

✓ Falta de actualización en la planta de personal y su manual de funciones.

Amenazas:

✓ Poca disponibilidad de recursos.

✓ Movilidad permanente del personal en el área deportiva, lo que implica la no continuidad de procesos, pérdida de información y bases de datos de deportistas y no continuidad en la estrategia institucional definida para el logro de los objetivos.

Revisando los retos planteados para la implementación de las políticas de gestión y desempeño, se evidencia que es necesario fortalecer la capacidad instalada de la entidad y el recurso humano, con el propósito de avanzar en el nivel de atención para dar cumplimiento a los retos propuestos en el marco de las políticas de modernización del estado por parte de las entidades públicas.

5. ACCIONES PARA TENER EN CUENTA

1. Debe darse cumplimiento a la Circular Conjunta 01 del año 2023, especialmente a los numerales 4 y 5, donde se dan plazos para realizar estudio técnico que permita la creación de una planta temporal, que evite la contratación reiterativa de prestación de servicios para desarrollar funciones correspondientes al personal de planta.
2. Con base a esto, las necesidades reales de personal que sea acorde con los requerimientos, administrativos (estudio de cargas laborales) y jurídicos, solo pueden establecerse con los estudios técnicos.
3. La planta de personal vigente está conformada por un total de 3 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico.



6. PLANTA DE PERSONAL PROPORCIÓN NIVELES OCUPACIONALES

CARGO	NUMERO DE CARGOS	NIVEL
DIRECTOR	1	DIRECTIVO
TESORERO	1	TECNICO
SECRETARIA	1	ASISTENCIAL

(Fuente manual de funciones)

7. DEFINICIONES

Los Planes de Previsión del Recurso Humano es una función que consiste en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- ✓ Análisis de las necesidades de personal.
- ✓ Análisis de la disponibilidad de personal.
- ✓ Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

8. FINES DEL PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

"El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano tiene como fin determinar la cantidad y calidad del personal de planta que la entidad requiere para la respectiva vigencia fiscal y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales.

Pasos para el diseño del plan:

1. Necesidades de personal: cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias de la entidad.
2. Disponibilidad de personal: identificación de los empleos creados y los provistos; y de los perfiles del personal de planta que viene prestando los servicios a la entidad y con los cuales se atienden las necesidades del servicio.

3. Medidas de cobertura: Determinación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual considerando, entre otras, las medidas de ingreso, encargo y capacitación.

4. Fuentes de financiación: Estimación de todos los costos de personal, de conformidad con las medidas de cobertura previstas, especificando las partidas presupuestales previstas en el presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal."

9. OBJETIVO

El Instituto Municipal de Deporte de Malambo ha fijado como propósito principal en el marco de su Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr su cumplimiento. Es importante mencionar, que, del cumplimiento del presente plan de previsión, dependerá el logro de una planta suficiente que contribuya con la alineación de la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

10. DESARROLLO O CONTENIDO DEL PLAN- METODOLOGÍA

El plan de previsión de recursos humanos del Instituto Municipal de Deporte de Malambo se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia (DAFP). Conforme a ello, las etapas

definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

11. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

Análisis Disponibilidad de Personal Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, 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.

El presupuesto de Recursos Humanos debe ser revisado periódicamente, de esta forma es posible detectar si hay alguna imprecisión y realizar los ajustes necesarios llegado el momento.

12. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

Programación de Medidas de Cobertura Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2024, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

13. PLAN DE TRABAJO

Estimación de los Costos de Personal y Aseguramiento de su Financiación en el Presupuesto Para la vigencia 2024, el presupuesto aprobado por el concejo Municipal y las asignaciones del sistema general de participación.

14. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	EN	FE	MA	AB	MA	JU	JU	AG	SE	OC	NO	DI	OBSERVACIONES
	E	B	R	R	Y	N	L	O	P	T	V	C	
SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES				X				X				X	PARA EL DIAGNOSTICO REQUERIDO PARA LA MODIFICACION DE LA PLANTA DE PERSONAL



PREVISION DE GASTOS PARA LA PROXIMA VIGENCIA										X	DE ACUERDO A LOS RESULTADO DEL SEGUIMIEN O, SE DETECTARA N LAS NESIDADES DE PERSONAL
EVALUACION DEL PLAN											X
INFORME DE CONTRATACION PARA APOYO A LA PLNATA	X										

15. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Se realizará a partir de la revisión de las actividades establecidas en el cronograma y un análisis de su ejecución, en términos de eficacia y efectividad.


RAUL ALBETO ARRIETA HERRERA
DIRECTOR MUNICIPAL

VERSIÓN 1.0
ENERO 2024