

 Instituto Municipal para el Desarrollo Social y Económico de Palmira	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO
		311-19-20-04
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 1 de 9

Tabla de Contenido

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVO GENERAL	3
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
3. Marco normativo.....	4
Análisis de planta actual.....	7
PREVISION DE TALENTO HUMANO PARA EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD.....	8
COBERTURA DE VACACIONES	8
VIGENCIA	9
CONTROL DE CAMBIOS	9

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO
		311-19-20-04
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 2 de 9

1. INTRODUCCIÓN

EL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO DE PALMIRA -IMDESEPAL, es un establecimiento público del orden Municipal adscrito a la Alcaldía, con personería jurídica propia, autonomía administrativa y patrimonio independiente.

La dirección de la entidad , realizó el análisis a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre-pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo, acorde a los anterior, se establecerán los cargos que hacen falta para el correcto funcionamiento de la Entidad y como se cubrirán los periodos de Vacancia.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollara acorde con 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.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO
		311-19-20-04
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 3 de 9

2. OBJETIVO GENERAL

Definir los objetivos de la planeación estratégica del Talento Humano de la Administración de IMDESEPAL, desarrollando y evaluando los procesos encaminados al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y clima organizacional, contribuyendo de esta manera al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los funcionarios; dentro del marco establecido en las Dimensiones que nos aplica del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- versión 7 – 2021. 4.1.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer el Plan Estratégico del Talento Humano de la Administración Instituto municipal para el desarrollo económico de Palmira IMDESEPAL para la vigencia 2024.
- Propiciar condiciones para mejorar la calidad de vida laboral y desempeño de los servidores públicos de la entidad, a través de la adopción de un Plan de Bienestar e Incentivos, que genere espacios de reconocimiento, esparcimiento, enfocados el fortalecimiento de las competencias comportamentales que permitan aportar al éxito organizacional; así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Adoptar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación como una herramienta estratégica al interior de la entidad a través de la cual se fortalezcan los conocimientos y habilidades de los servidores públicos, mediante la realización de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, según las necesidades identificadas en los diagnósticos

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO
		311-19-20-04
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 4 de 9

realizados a cada funcionario.

- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores y en los diferentes sitios de trabajo, mediante la aplicación de medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

3. Marco normativo

- Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.
- **Decreto Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004**, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO
		311-19-20-04
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 5 de 9

recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

- Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.
- **Decreto 1083 de mayo de 2015. “Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas.** Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los

 Instituto Municipal para el Desarrollo Social y Económico de Palmira	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO
		311-19-20-04
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 6 de 9

sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

- Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales.** Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.
- Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera.** El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.
- Artículo 2.2.6.3 Convocatorias.** Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO
		311-19-20-04
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 7 de 9

entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

- **Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.** Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

Análisis de planta actual.

La planta de personal del Instituto Municipal para el Desarrollo Social y Económico de Palmira-IMDESEPAL en su 100% corresponde a cargos de Libre Nombramiento y Remoción, distribuida por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, es la siguiente, siendo el más representativo el nivel profesional con un 50%, del total de la planta:

NIVEL	LNRY	TOTAL	PORCENTAJE
Directivo	1	1	25%
Profesional	2	2	50%
Técnico	1	1	25%
TOTAL	4	4	100%

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO
		311-19-20-04
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 8 de 9

PREVISION DE TALENTO HUMANO PARA EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD

Se precisa que la entidad requiere para su correcto funcionamiento los siguientes funcionarios:

Planta global:

1. Jefe de Control Interno
2. Jefe Jurídico
3. Administrador de Centro Comercial Villa de las Palmas
4. Gerente en seguridad y salud en el trabajo
5. Ejecutiva de contabilidad
6. Archivo

Nivel profesional

1. Profesional de Archivo

COBERTURA DE VACACIONES

Para la cobertura de vacaciones de los empleados de planta se plantea cubrir con 1 persona nombrada temporalmente por encargo, conforme a la necesidad de servicio requerida en el momento.

En el caso de la dirección, con la Ejecutiva de Contabilidad y Operaciones.

CARGO	PERIODO VACACIONES ACUMULADO VIGENCIA 2024	QUIEN CUBRE
Director Imdesepal	Ingreso en enero 2024	Nombramiento provisional encargo- ejecutiva de contabilidad
Ejecutiva de Contabilidad	29 octubre 2023 - 29 octubre 2024	Nombramiento provisional Encargo
Secretaria Auxiliar Contable	18 septiembre 2023-18 septiembre 2024	Nombramiento provisional Encargo
Administrador de Plazas	Ingreso en abril 2024	Nombramiento provisional Encargo

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO
		311-19-20-04
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 9 de 9

Para el cargo de administrador(a) de las Plazas de Mercado, queda en vacancia temporal durante el termino concedido por periodo de vacaciones hasta que el titular nuevamente retome el cargo, toda vez que en la planta de personal no existe personal suficiente para asumir el cargo durante dicho termino.

COBERTURA DE VACACIONES		
CANTIDAD DE EMPLEADOS	VIGENCIA	VACACIONES CUBIERTAS
4	2024	100%

VIGENCIA

Tiene vigencia permanente y será revisada como mínimo una vez al año con el fin de realizar actualizaciones o mejoras que se consideren pertinentes si aplica.

Se aprueba y adopta por medio del comité de gestión y desempeño

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Ítem Modificado	Descripción del Cambio
1	25 /01/2022		Creación del documento
2	25/01/2024		Actualización de documento