

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código: PL-GTH-04
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
	Página 0 de 12		

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
OBJETIVO.....	2
ALCANCE.....	2
MARCO NORMATIVO	3
TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	5
ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	7
ESTIMACIÓN COSTOS DE PERSONAL PARA EL AÑO 2026	10

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código: PL-GTH-04
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
	Página 1 de 12		

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO, en cumplimiento con el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, tiene como propósito elaborar anualmente un plan de recursos humanos que contemple las necesidades presentes y futuras de personal, identifique las formas de cubrirlas y estime los costos presupuestales asociados.

Este plan de previsión se encuentra alineado a las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal; planta global y estimación de costos de personal.

Así mismo, es importante mencionar que, la gestión del talento humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca el bienestar y desarrollo de los servidores públicos y la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, para cumplir las funciones de la Entidad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código: PL-GTH-04
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
	Página 2 de 12		

OBJETIVO

Formular la previsión anual de recursos humanos del Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO, con el fin de atender las necesidades de la planta de personal, garantizando el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso dentro del servicio público. Esta previsión busca contribuir al logro de la misión, visión y objetivos institucionales de la entidad.

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos está orientado a apoyar la planeación y gestión del talento humano en el Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO, mediante la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales durante la vigencia 2026. Para ello, se abordan las siguientes acciones clave:

- ✓ Determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia.
- ✓ Identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período.
- ✓ Efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código: PL-GTH-04
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
	Página 3 de 12		

MARCO NORMATIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de IMVIYUMBO se elabora y ejecuta en el marco de las siguientes disposiciones normativas y principios legales, que garantizan la transparencia, equidad y eficacia en la gestión del talento humano, asegurando el cumplimiento de los objetivos institucionales y el buen ejercicio de la función pública:

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 909 de 2004 - Estatuto de la Función Pública	Esta ley regula los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos y establece la obligación de las entidades públicas de elaborar y actualizar anualmente el Plan de Previsión de Recursos Humanos. Según el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, todas las entidades deben hacer un análisis de los recursos humanos, las necesidades de personal, el perfil de los puestos y las estrategias para cubrirlas.
Ley 1960 de 2019	Modifica la 909 de 2004 y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.
Acuerdo No. CNSC 20191000008736 de la Comisión Nacional del Servicio Civil	Establece el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de garantizar el concurso de ascenso.
Decreto 1083 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Público	Compila y unifica las normativas sobre el manejo del talento humano en el sector público. Este decreto establece la obligatoriedad de tener planes de recursos humanos que estén alineados con las necesidades y objetivos institucionales, con un enfoque en la planeación estratégica y la mejora continua de la gestión pública.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código: PL-GTH-04
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
	Página 4 de 12		

Decreto 647 de 2017	Artículo 2.2.5.3.5 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.
Decreto 051 de 2018	Estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivos en el sistema de información adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la planeación de los concursos de méritos con la entidad convocante.
Directrices del Plan Nacional de Capacitación 2023-2030	En el contexto del Plan Nacional de Capacitación, el DAFP ha establecido directrices que las entidades deben seguir para la capacitación y el desarrollo de los servidores públicos. El Plan de Previsión de Recursos Humanos debe incorporar estas orientaciones para fortalecer las competencias del personal y garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código: PL-GTH-04
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
	Página 5 de 12		

TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Carrera administrativa: El artículo 27 de la Ley 909 indica que la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Así mismo que, para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Concurso: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015).

Empleo Público: Según la ley 909 de 2004 el empleo público es el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Encargo: Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017).

Evaluación del Desempeño: Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código: PL-GTH-04
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
			Página 6 de 12

Lista de Elegibles: Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento en Período de Prueba: Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Ordinario: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004).

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera.

Período de Prueba: Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

Pruebas: Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

Reclutamiento: Esta es la fase o etapa que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

Registro Público de Carrera Administrativa Específica: Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el período de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos. (Artículo 34 Ley 909 de 2004)

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código: PL-GTH-04
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
	Página 7 de 12		

Traslado: Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017).

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

El Honorable Concejo Municipal de Yumbo mediante Acuerdo N° 004 de enero 02 de 1992, crea el Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo IMVIYUMBO, como establecimiento público descentralizado de orden Municipal con autonomía administrativa, personería jurídica y patrimonio propio, quedando así derogado el Acuerdo No 023 de 1991.

Posteriormente, a través del Acuerdo Municipal No 030 de 1992, se modifica la Estructura Orgánica de - IMVIYUMBO, conformando su estructura a partir de una Junta Directiva; la Gerencia; Una Secretaría; Una División Técnica Operativa; Una División de Ahorro y Crédito; Una División Jurídica; La Tesorería; La Unidad de Sistemas y la Sección de Servicios varios; Los oficinistas y la modificación realizada a la composición de la Junta directiva. Luego mediante Acuerdo No 0001 de 1996, el Honorable Concejo de Yumbo, realiza nuevas modificaciones a la estructura administrativa de "IMVIYUMBO", dejando adscrita la División de Tierras a la División Jurídica, se suprime la División de Crédito y Ahorro y se crea la División Financiera.

A través del acuerdo No 001 de 2008, la Junta Directiva en ejercicio de sus funciones ajusta la Planta de cargos conforme a lo dispuesto en el Decreto No 785 del 17 de marzo de 2005 y a la Ley 909 de 2004.

El acuerdo No 002 del 24 de diciembre de 2008, estableció la nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos en el Instituto.

Con la resolución No 006 de enero 5 de 2009, se establece el Manual Específico de Funciones y requisitos para los empleados del Instituto.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código: PL-GTH-04
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
			Página 8 de 12

A través de la resolución No 007 de enero 5 de 2009, se realiza la distribución de cargos de la Planta Global de la siguiente manera:

PLANTA GLOBAL			
DENOMINACIÓN	GRADO	CÓDIGO	No CARGOS
NIVEL DIRECTIVO (6)			
GERENTE GENERAL	03	050	01
DIRECTORES	02	009	02
SUBDIRECTORES	01	068	02
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO	02	006	01
NIVEL ASESOR (2)			
JEFE DE OFICINA ASESORA	01	115	02
NIVEL PROFESIONAL (4)			
TESORERO GENERAL	02	201	01
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01	219	03
NIVEL TÉCNICO (2)			
TÉCNICO OPERATIVO	01	314	02
NIVEL ASISTENCIAL (8)			
SECRETARIA EJECUTIVA	01	425	01
SECRETARIO	04	440	02
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	03	407	01
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	02	407	02
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	01	470	02
TOTAL CARGOS: 22			

Fuente: Elaboración propia – Proceso Gestión del Talento Humano

De igual manera, en los años siguientes, y en atención a las necesidades de la prestación del servicio, la Junta Directiva del Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO, mediante el Acuerdo N° 001 del 24 de diciembre de 2008, estableció la estructura administrativa y las funciones de las

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código: PL-GTH-04
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
	Página 9 de 12		

dependencias de la entidad.

Posteriormente, a través de la Resolución No 017 del 1 de junio de 2015, se actualizó el Manual de Funciones y Competencias Laborales de IMVIYUMBO, y se designó al cargo de Subdirector Técnico, código 068, grado 02, bajo la Dirección Técnica, sustituyendo al anterior cargo de Subdirector de Contratación y Legalización.

Mediante la Resolución No 100-34-288 del 24 de diciembre de 2020, se actualizó y ajustó nuevamente el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta Global de IMVIYUMBO, en cumplimiento con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Esta actualización formalizó la estructura administrativa de la entidad, alineándola con los objetivos misionales, los lineamientos normativos del sector vivienda y hábitat, y el sistema integrado de gestión institucional.

El 4 de marzo de 2022, mediante el Acuerdo No 001, la Junta Directiva de IMVIYUMBO aprobó la actualización de la estructura organizacional, definiendo las funciones generales de sus dependencias, con el objetivo de fortalecer el desarrollo y la gestión institucional.

Finalmente, con la Resolución No 100-03-02-255 de 2023, se actualizó el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos que conforman la Planta Global de IMVIYUMBO, como parte de la implementación de la política de formalización del empleo público.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código: PL-GTH-04
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
	Página 10 de 12		

ESTIMACIÓN COSTOS DE PERSONAL PARA EL AÑO 2026

CODIGO	CONCEPTOS	PROYECTO PRESUPUESTO 2026
2.1	FUNCIONAMIENTO	\$ 4.431.863.222
2.1.1	GASTOS DE PERSONAL	\$ 3.514.742.917
2.1.1.01	PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	\$ 3.514.742.917
2.1.1.01.01	FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIO	\$ 2.488.183.074
2.1.1.01.01.001	FACTORES SALARIALES COMUNES	\$ 2.488.183.074
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo basico	\$ 2.044.820.095
2.1.1.01.01.001.06	Prima de Servicios	\$ 90.432.117
2.1.1.01.01.001.07	Bonificacion por servicios prestados	\$ 61.508.485
2.1.1.01.01.001.08	Prestaciones sociales	\$ 291.422.377
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de Navidad	\$ 197.222.255
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de Vacaciones	\$ 94.200.122
2.1.1.01.02	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA	\$ 909.876.976
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad socila en pensiones	\$ 260.280.000
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad socila en salud	\$ 184.680.000
2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantias	\$ 238.116.976
2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensacion familiar	\$ 95.040.000
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	\$ 12.960.000
2.1.1.01.02.006	Aportes al I.C.B.F.	\$ 71.280.000
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	\$ 47.520.000
2.1.1.01.03	REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE SALARIO	\$ 116.682.867
2.1.1.01.03.001	Prestaciones sociales	\$ 116.682.867
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	\$ 103.886.965
2.1.1.01.03.001.03	Bonificacion especial por recreacion	\$ 11.715.902

Fuente: Proyección presupuesto vigencia 2026 – Subdirección Financiera

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código: PL-GTH-04
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
			Página 11 de 12

RUTA DE APROBACIÓN VERSIÓN 7					
Elaboró		Revisó		Aprobó	
Nombre	Nelcy Lorena Gaviria	Nombre	Luisa Fernanda González Rivas	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	
Cargo	Profesional de Apoyo	Cargo	Director Administrativo y Financiero	Fecha:	Acta No 110-02-06-01 22/01/2026

Control de Cambios

Nota: Los documentos obsoletos se les da de baja del Sistema Integrado de Gestión Institucional.

Versión	Fecha (dd/mm/aa)	Descripción de la actualización
1	29/06/2018	Creación del Documento.
2	20/01/2021	Actualización Documento vigencia 2021
3	18/01/2022	Actualización Documento vigencia 2022
4	20/01/2023	Actualización Documento vigencia 2023
5	24/01/2024	Actualización Documento vigencia 2024
6	24/01/2025	Actualización Documento vigencia 2025
7	22/01/2026	Actualización Documento vigencia 2026