



CAMILA ANDREA GONZALEZ MEJÍA
GERENTE COMERCIALIZADORA MERCABASTOS

	Gestión de Planeación Estratégica PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO Comercializadora Mercabastos 2026		PÁGINA 2 DE 6
---	---	---	----------------------

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVOS	4
1.1. Objetivo General	4
1.2. Objetivos Específicos	4
2. METODOLOGÍA	4
3. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL	4
4. IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE PREVISIÓN.....	6
4.1. Cargos de libre nombramiento y remoción.....	6
4.1.1. Nombramiento ordinario	6
4.2. Trabajadores Oficiales	6
5. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA.....	6
6. FINANCIACIÓN DE LA PLANTA.....	6
7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	9

	Gestión de Planeación Estratégica PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO Comercializadora Mercabastos 2026		PÁGINA 3 DE 6
---	--	---	----------------------

INTRODUCCIÓN

El artículo 17 la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de mecanismos para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

De conformidad con el Plan Estratégico del Talento Humano de la Comercializadora Mercabastos, éste se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos y trabajadores oficiales buscando el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores públicos y trabajadores oficiales y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la entidad.

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

1. OBJETIVOS

1.1. *Objetivo General*

Diseñar estrategias de planeación para cubrir las necesidades de la planta de personal de la Comercializadora Mercabastos, de conformidad con los contratos de administración suscritos con el Municipio de Valledupar y en concordancia con las medidas de austeridad económica.

1.2. *Objetivos Específicos*

- ✓ Identificar la fecha de terminación de los contratos a término fijo suscritos con el fin de adelantar las gestiones necesarias para su vinculación.

2. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Comercializadora Mercabastos para la vigencia 2026, se diseñó acogiendo Decreto 000135 del 25 de noviembre de 1998, protocolizado mediante la Escritura Pública No. 1597 del 26 de noviembre de 1998, Escritura Pública No. 0051 del 23 de Enero de 2004 y las modificaciones establecidas en las Actas de Junta Directiva. La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a **31 de diciembre de 2025**, estableciendo el número de empleos total de la planta, número de empleos provistos.

3. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal de la Comercializadora Mercabastos se encuentra establecida por el Decreto 000135 del 25 de noviembre de 1998, protocolizado mediante la Escritura Pública No. 1597 del 26 de noviembre de 1998, Escritura Pública No. 0051 del 23 de Enero de 2004 y las modificaciones establecidas en las Actas de Junta Directiva. Actualmente está conformada así:

Tabla 1. Discriminación del número de empleos por tipo.

DISTRIBUCION POR TIPO DE VINCULACIÓN	
TIPO DE VINCULACIÓN	TOTAL
PERIODO FIJO	5
PERIODO INDEFINIDO	4
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	1
TOTAL EMPLEADOS	10

Fuente: Elaboración propia

	Gestión de Planeación Estratégica PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO Comercializadora Mercabastos 2026		PÁGINA 5 DE 6
---	---	---	----------------------

Existen un (1) cargo de Libre Nombramiento y Remoción, cuatro (4) cargos contrato indefinido; cinco (5) cargos período fijo, para un total de diez (10) cargos totales de la planta global.

Tabla 2. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		
NIVEL	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	TOTAL
DIRECTIVO	1	1

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Empleos Trabajadores Oficiales

TRABAJADORES OFICIALES		
NIVEL	CONTRATO DE TRABAJO	TOTAL
PROFESIONAL	4	4
ASISTENCIAL	5	5

Fuente: Elaboración propia.

Analizando los cargos establecidos en la entidad, es preciso señalar que la planta de personal se encuentra ocupada en un **100%**.

Por otro lado, es necesario señalar que la Comercializadora Mercabastos es una Empresa Industrial y Comercial del Estado del Orden Municipal, no aplica la Carrera Administrativa, de acuerdo a lo citado en el Decreto 3135 de 1968, en su artículo 5, define quienes son considerados empleados públicos y trabajadores oficiales.

4. IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE PREVISIÓN

4.1. Cargos de libre nombramiento y remoción

4.1.1. Nombramiento ordinario

Dentro de la planta de personal de la Entidad existe UN (1) cargo de libre nombramiento y emoción del nivel directivo, el cual es competencia de la Oficina de Talento Humano del Municipio de Valledupar, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley.

4.2. Trabajadores oficiales

Dentro de la planta de personal existen nueve (9) cargos vinculados a través de contrato de trabajo a término fijo y término indefinido.

5. FINANCIACIÓN DE LA PLANTA

La entidad se sostiene a través de recursos propios derivados de su actividad económica – producto de la comercialización de bienes inmuebles de propiedad del Municipio de Valledupar. Para cubrir los costos de la planta de empleos durante la vigencia 2024, la asignación presupuestal para la Comercializadora Mercabastos es de \$899.052.280.

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 909 de 2004 de septiembre 23 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 mayo 26 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*
- Decreto 648 de 2017 *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*
- Guía de fortalecimiento institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad - Versión 1 - Noviembre de 2022.
- Decreto No. 000135 del 25 de noviembre de 1998.
- Escritura Pública No. 0051 del 23 de Enero de 2004
- Actas de Junta Directiva Comercializadora Mercabastos


CAMILA ANDREA GONZALEZ MEJÍA
 Gerente

VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO	
1	30/01/2026	Elaboración del documento	
ELABORADO POR		REVISADO POR	APROBADO POR
María Elvira Catalán Rojas - Jefe Oficina Talento Humano 		Rusmery López Flórez – Encargada de Control Interno 	Camila Andrea González Mejía Gerente