



FORMATO

CODIGO

PA-GSC-F05

COMUNICACIÓN INTERNA

VERSIÓN

02

VIGENCIA

ABRIL 2021



CRECE

“PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2022”

Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva - Sede Administrativa
Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 www.inderhuila.gov.co - atencionusuario@inderhuila.gov.co
Neiva-Huila



FORMATO

CODIGO

PA-GSC-F05

COMUNICACIÓN INTERNA

VERSIÓN

02

VIGENCIA

ABRIL 2021

“PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS”

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA, LA RECREACIÓN Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE DEL HUILA - INDERHUILA

NEIVA - HUILA

2022



	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	04
2. OBJETIVO	05
3. JUSTIFICACIÓN	06
4. MARCO NORMATIVO	07
5. DEFINICIONES	08
6. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL	12
7. ESTRATEGIA DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	13
8. CONSIDERACIONES	15

 INDERHUILA	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

1. INTRODUCCIÓN


El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos son herramientas e instrumentos, que contienen toda la información relacionada de los empleos, que hacen parte del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA, la provisión de estos y la adopción de medidas necesarias para los distintos requerimientos del personal.

Estos planes permiten conocer de manera exacta, las necesidades de la planta de personal, que se llegara a necesitar durante la vigencia del año 2022 y así garantizar el cumplimiento de las funciones en todas las dependencias.

La oficina de Talento Humano cumplirá la normatividad establecida, por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para todos los trámites del Concurso Público de Méritos.




HUILA
CRECE

	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

2. OBJETIVO

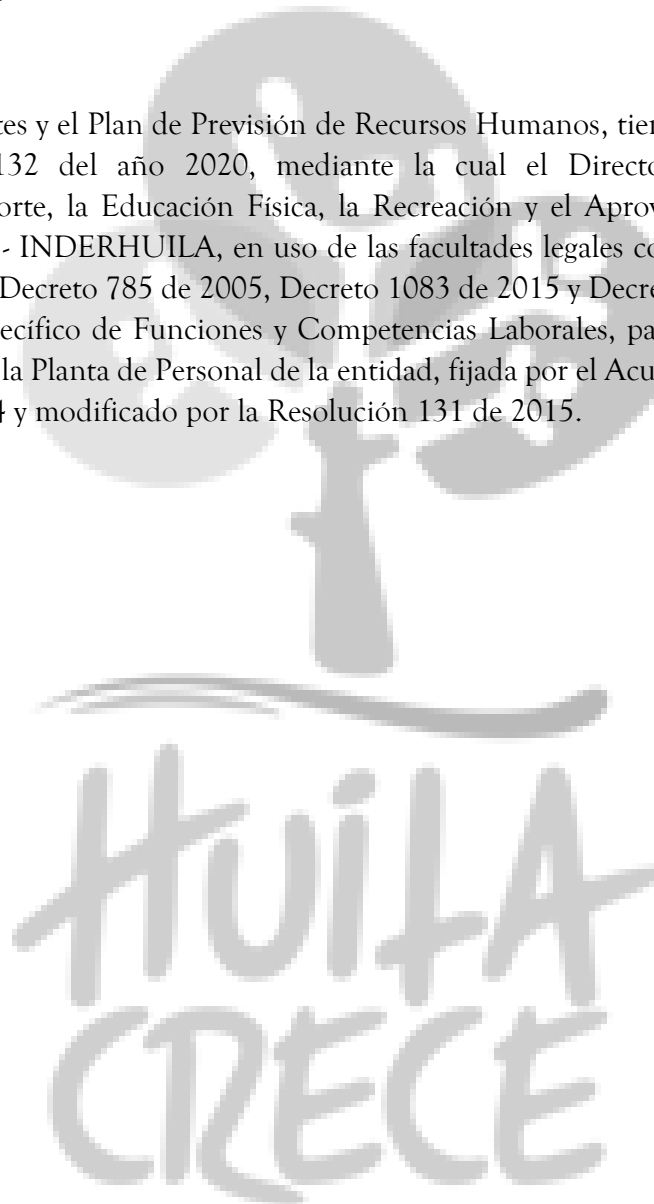
Por medio del Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, se identificará el número total de empleos del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA, la manera de proveer los que estén vacantes y las necesidades de personal que tenga la entidad, siempre atendiendo a los lineamientos y procedimientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y en concordancia con los institucionales establecidos.




 INDERHUILA	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

3. JUSTIFICACIÓN


El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, tienen fundamento en la Resolución No.132 del año 2020, mediante la cual el Director del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA, en uso de las facultades legales conferidas por los Decretos 1338 de 2004, Decreto 785 de 2005, Decreto 1083 de 2015 y Decreto 815 de 2018, modificó el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, para los diferentes empleos que conforman la Planta de Personal de la entidad, fijada por el Acuerdo No.005 del 1º de diciembre del 2004 y modificado por la Resolución 131 de 2015.



	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

4. MARCO NORMATIVO

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”. Literal b) artículo 15 del Capítulo II, el cual 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 1083 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”.
Decreto 815 de 2018	“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
Circular No: 20191000000117 del 29 de julio de 2019 - CNSC	“Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.”
Ley 1960 de 2019	Por la cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

5. DEFINICIONES

Función Pública: Es la entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.

Comisión Nacional del Servicio Civil: Es un órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público. Según el artículo 30 de la Constitución Política, es “responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”.


Empleo Público: 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.

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico sobre la administración de personal en el Estado, con consagración constitucional y legal, cuyo objeto es ofrecer igualdad de oportunidades para acceder a la función pública.

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).

Libre Nombramiento y Remoción: Los empleados de libre nombramiento y remoción no gozan de las mismas garantías de los del régimen de carrera, y pueden ser libremente nombrados y removidos en ejercicio del poder discrecional que tiene Administración para escoger a sus colaboradores, toda vez que ocupan lugares de dirección y/o confianza dentro de la entidad pública.

Encargo: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones

	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en la normatividad vigente.


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).

Vacante definitiva: Se da en el caso de que el empleo público no cuente con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando:

- ❖ El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas la ley.
- ❖ El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.
- ❖ Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay servidores con derecho a ocupar esos empleos.
- ❖ Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 ley 909/04).

Vacante Temporal: Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como:


1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado.
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.

	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

Causales de Retiro del Servicio Art.41: El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

- a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- c) <Literal INEXEQUIBLE>
- d) Por renuncia regularmente aceptada.
- e) <Literal CONDICIONALMENTE exequible> Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- f) Por invalidez absoluta.
- g) Por edad de retiro forzoso.
- h) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- i) <Literal CONDICIONALMENTE exequible> Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- j) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- k) Por orden o decisión judicial.
- l) Por supresión del empleo.

	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

m) Por muerte.


n) Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

PARÁGRAFO 1o. <Parágrafo INEXEQUIBLE>

PARÁGRAFO 2o. Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado. (Ley 909 de 2004 Título VII Retiro de los empleados públicos).




	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

6. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA, está conformada por cuatro (4) cargos en los niveles directivos, profesional y asistencial, así:

DENOMINACIÓN	ESTADO	NIVEL	GRADO	CÓDIGO	ACTO ADMINISTRATIVO	FECHA INGRESO
Director	Libre nombramiento y remoción	Directivo	03	050	Decreto No.001-del 1º - 01 - 2020	1-01-2020
Profesional Universitario	Provisionalidad	Profesional	11	219	Res. 001-2001 del 19 de enero -2001	26-01-2001
Profesional Universitario	Provisionalidad	Profesional	11	219	Res. 031 del 29 de julio - 2002	02-08-2002
Secretario	Provisionalidad	Asistencial	21	440	Res. No.011 del 28 de febrero 2005	1-03-2005


A 31 de enero del año 2022, se elaboró un análisis del estado en el cual se encuentran los servidores públicos que hacen parte de la planta de personal de la entidad y se encontró que dos (2) funcionarios tienen calidad de Prepensionados y uno (1) se encuentra con estatus pensional. Esto con el fin de efectuar una protección de estabilidad laboral conferida a quienes están próximos adquirir su derecho pensional, la calidad de Prepensionado deberá ser acreditada con la documentación necesaria y el Director de la entidad se encargará de verificar la veracidad de las pruebas aportadas.

	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

7. ESTRATEGIA DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La oficina de Talento Humano analizará las necesidades de personal del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA, mediante la actualización de los perfiles y funciones de los cargos, con el objetivo de guardar una estrecha relación con los planes y programas de la entidad.


ACTIVIDAD ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	ACCIÓN	PLAZO
Plan Anual De Vacantes	Jefe de Talento Humano y Director	Elaborar y presentar el Plan Anual de vacantes del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA.	31 de Enero de 2022
Base de Datos de La Planta de Personal	Jefe de Talento Humano	Mantener actualizada la base de datos de la planta de personal, indicando las vacantes generadas por cualquiera de las causales del art.41 de la ley 909/2004.	Mensual
Provisión de Empleos	Jefe de Talento Humano y Director	La provisión de empleos de la planta de personal se hará cumpliendo los requisitos establecidos para nombramiento de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, encargo y provisionalidad.	Según la necesidad de la vacante
Retiro del Servicio	Jefe de Talento Humano y Director	Verificar a los servidores que les falten (3 años o menos para reunir los requisitos legales para pensión de jubilación o de vejez, y el Director de la entidad podrá revisar la veracidad de los datos del Pre pensionado.	Anual
Provisión de Empleos de Carrera Administrativa	Jefe de Talento Humano y Director	Mantener comunicación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, quien es la entidad encargada de adelantar el concurso para la provisión de empleos de carrera administrativa.	Semestral

	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

La provisión general de los empleos que puedan resultar vacantes de la planta de personal de la entidad se hará acorde con las normas generales establecidas:

- ✓ Libre nombramiento y remoción: Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos de conformidad con la Ley y el manual de funciones, competencia y requisitos vigente.
- ✓ Carrera administrativa: Serán provistos en periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, a la fecha pendientes de firma de listas de elegibilidad o de aprobación de la CNSC para determinar la persona que debe ser identificada para proceder a su nombramiento en periodo de prueba
- ✓ Encargo: Mientras se surte el proceso de selección y/o se define su provisión posterior a la oferta pública del empleo mediante la OPEC (La Oferta Pública de Empleos de Carrera) en los casos autorizados por la Alta Dirección.
- ✓ Nombramiento en provisionalidad: En caso de que no se pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.

HUILA
 CRECE

	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

7. CONSIDERACIONES

- En concordancia con los requerimientos originados por las necesidades de la entidad y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, se realizará la provisión y/o modificación de los cargos vacantes.
- La oficina de Talento Humano estará dispuesta atender los requerimientos que se llegaran a presentar por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la realización del concurso de méritos de ingreso a la carrera administrativa de los empleos que se encuentren vacantes, garantizando siempre la protección de los derechos de las personas que aún se encuentren vinculadas a la entidad.

Aprobado: Mediante Acta No.001 del 2022, del Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD.



JORGE GARCIA QUIROGA
Director



Proyectó: Claudia C. Clavijo Buitrago.
Gestión de Talento Humano.