**“PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO”**

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

**NEIVA - HUILA**

**2023**

**TABLA DE CONTENIDO**

1. INTRODUCCIÓN ……………………………………………………………………………………………… 03

2. GENERALIDADES DEL PLAN ……………………………………………………………………………. 04

2.1 OBJETIVO …….…………………………………………………………………………………………………. 04

2.2. ALCANCE ………………………………………………………………………………………….…………... 04

2.3 NORMATIVIDAD ………………………………………………………………………………………….…. 04

2.4 METODOLOGÍA ……….………………………………………………………………………………….…. 05

# 3. ELABORACIÓN DEL PLAN ……………………………………………………………………………… 06

# 3.1 ANÁLISIS DE NECESIDADES ………………………………………………………………………….. 06

# 4. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL ………………………………………………. 07

5. ESTRATEGIA DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS …………………………….. 08

6. CONSIDERACIONES ……………………………………………………………………………………….. 10

**1. INTRODUCCIÓN**

De acuerdo con el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance":

1. Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
2. Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
3. Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

En este sentido y teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el proceso de Talento Humano del **INSTITUTO DEPARTAMENTAL DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE DEL HUILA - INDERHUILA,** elaboró el presente plan, teniendo en cuenta las necesidades de la entidad.

# GENERALIDADES DEL PLAN

## **2.1. OBJETIVO**

El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo determinar las necesidades de empleos que demanda el **INSTITUTO DEPARTAMENTAL DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE DEL HUILA - INDERHUILA**, para poder cumplir con sus competencias y objetivos institucionales, así como identificar las formas de provisión de estos y los costos derivados para la vigencia 2021, y así asegurar su disponibilidad presupuestal.

## **2.2 ALCANCE**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal del **INSTITUTO DEPARTAMENTAL DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE DEL HUILA - INDERHUILA** y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

## **2.3 NORMATIVIDAD**

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

* Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
* 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 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
* Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
* Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
* Ley 1960 de 2019, por la cual se modifica la Ley 909 de 2004 y el decreto – ley 1567 de 1998.
* Acuerdos y circulares emitidas por el DAFP y la CNSC

## **2.4 METODOLOGÍA**

La elaboración del Plan de Previsión de Recurso Humano del **INSTITUTO DEPARTAMENTAL DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE DEL HUILA - INDERHUILA**, se fundamentó en los lineamientos establecidos sobre la materia por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y por tanto se efectuó atendiendo los siguientes pasos:

# 3. ELABORACIÓN DEL PLAN

## **3.1 ANÁLISIS DE NECESIDADES**

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos es uno de los componentes de la planificación del empleo público, con el cual se permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada uno de los procesos de la Entidad, frente a la planta actual.

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como alcance: determinar el cálculo de los empleados precisos para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período; para cumplir con este propósito, el **INSTITUTO DEPARTAMENTAL DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE DEL HUILA - INDERHUILA**, debe adelantar un estudio de rediseño institucional con una firma especializada para tal objeto, que le permitirá determinar que su planta de personal deberá crecer en la cantidad de empleos en los diferentes niveles (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial) según lo establecido allí.

Por último, el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad, en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos que en el marco de la administración pública le enmarque el Gobierno Nacional para el buen funcionamiento de la entidad.

1. **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 | 3 | 50 | Decreto No.282-del 25- 08 - 2022 | 26-08-2022 |
| 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 | 01-03-2005 |

A 30 de noviembre 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.

**5. 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; lo anterior con una firma especializada para tal objeto, que le permitirá determinar que su planta de personal deberá crecer en la cantidad de empleos en los diferentes niveles (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial) según lo establecido allí.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **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 2023 |
| 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 Prepensionado. | 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 |

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 firmeza 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.

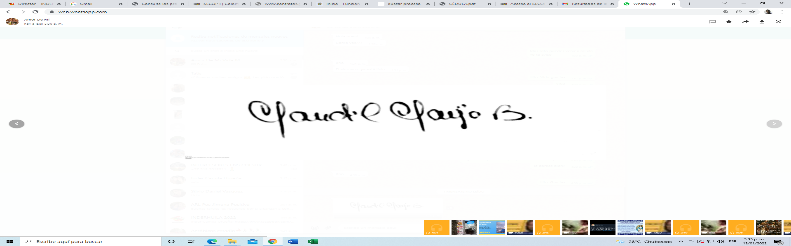
**6. CONSIDERACIONES**

* 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.007 del 2022, del Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD.

**MAURO SAUL SÁNCHEZ ZAMBRANO**

Director INDERHUILA



Proyectó: Claudia C. Clavijo Buitrago.

Gestión de Talento Humano.