

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 1 de 17

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

Enero de 2023

PLAN ANUAL DE VACANTES

Proceso: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 2 de 17

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. CONTEXTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
 - 1.1 Misión
 - 1.2 Visión
 - 1.3 Objetivos institucionales
2. DESARROLLO ESTRATEGIAS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
 - 2.1 Marco legal
 - 2.2 Alcance
 - 2.3 Objetivos
 - 2.4 Diagnóstico de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano
 - 2.5 Resultados medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG
 - 2.6 Otros aspectos – Términos y definiciones
 - 2.7 Estructura de la planta de personal
 - 2.8 Estrategia de previsión de recursos humanos
3. CONCLUSIONES
4. FORMULACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DE LA ESTRATEGIA (formato código DIH-CDEP-P01-F01)

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Firma			
Nombre	MARTHA LILIANA RODRIGUEZ CASTAÑEDA	ELIZABETH LEAL AVILA	JORGE GARCIA QUIROGA
Cargo	Líder Mejora Continua (MIPG)	Profesional Universitario	Director Inderhuila

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 3 de 17

INTRODUCCIÓN

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.

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos son herramientas e instrumentos, que contienen toda la información relacionada con 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 2023 y así garantizar el cumplimiento de las funciones en todas las dependencias.

El Inderhuila cumplirá la normatividad establecida, por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para todos los trámites del Concurso Público de Méritos.

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 4 de 17

1. CONTEXTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
	ANÁLISIS DEL CONTEXTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN	Código: DIH-CGTH- MAP02-E02 Versión: 1 Página 1 de 1
Fecha de aprobación: 21/04/2022		
Nombre del proceso	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Objetivo del proceso	FORMULAR Y EJECUTAR POLÍTICAS Y PROGRAMAS DEL TALENTO HUMANO QUE PROPENDAN POR EL BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS DEL INDERHUILA, PARA MEJORAR EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DENTRO DE LOS LINEAMIENTOS Y OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN.	
Alcance del proceso	El proceso inicia con la verificación de los requisitos para la incorporación del Talento Humano requerido en el INDERHUILA y termina con la ejecución de actividades que aporten a la satisfacción de las necesidades de funcionarios y contratistas.	
Para administrar los riesgos de gestión, corrupción y de seguridad digital, se debe analizar el contexto particular al que se enfrentan los procesos ante los 3 tipos de riesgos (de gestión, corrupción y seguridad digital), conforme a la misionalidad; para ello, es necesario definir los parámetros internos y externos que se han de tomar en consideración para la administración del riesgo (NTC ISO31000, Numeral 2.9), estableciendo el contexto interno y externo de la entidad, además del contexto del proceso y sus activos de seguridad digital.		
	Debilidades	Falta de talento humano para las responsabilidades del proceso y el tamaño de la entidad
		Falta de colaboración y oportunidad entre las áreas, cuando se requiere información acerca de temas de su competencia
		Incumplimiento en la ejecución del 100% de los planes de acción del proceso por deficiencia en la Planeación institucional y falta de recursos.
		Falta de interés de los funcionarios y contratistas en participar en los programas de capacitación
		Falta de apoyo de la entidad aseguradora de riesgos laborales para el fortalecimiento y prevención de los riesgos laborales
Contexto Interno	Fortalezas	Espacio insuficiente para la interacción del proceso (TH y SGSST)
		Profesional de Talento Humano con conocimiento de los procesos de la entidad y sus necesidades
		Talento humano con experiencia y compromiso para el desarrollo de las funciones.
		Procesos documentados en el Sistema Integrado de Gestión
		Compromiso del personal asignado al proceso
		Retroalimentación entre la Dirección y el personal contratado
Contexto Externo	Oportunidades	El compromiso de la dirección para el apoyo al SGSST
		Adopción e implementación de buenas prácticas para el proceso, a partir de las experiencias de otras entidades
		Legislación y lineamientos de orden nacional para el fortalecimiento del proceso
		Alta oferta institucional en materia de capacitación
		No cumplimiento a la normatividad establecida a nivel nacional
		Interrupción de las actividades de procesos por la falta de transferencia de información
Diseño del proceso Interacción con otros procesos		Resistencia al cambio
		Carencia de recursos para la ejecución del proceso
		Claridad en el diseño y alcance descrito en el proceso
		Transversalidad con todos los procesos de la entidad

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 5 de 17

Contexto del proceso	Transversalidad	Con todos los procesos de la entidad
	Procedimientos asociados	Pertinencia con todos los procedimientos y documentos asociados al proceso
	Responsable	Dueño de proceso y profesional especializado asignado
	Comunicación entre los procesos	Falta de oportunidad entre algunos procesos
	Activos de seguridad digital del proceso	Ausencia de activos de seguridad digital
	Plazo	Incumplimiento de los plazos establecidos para la implementación de las acciones de mejora continua en los procesos

De acuerdo al estudio y análisis anterior, identifique:

Factores claves de éxito en el proceso	Oportunidad en la prestación del servicio
	Seguridad de la información (confidencialidad, integridad y disponibilidad)
	Profesional idóneo para la prestación del servicio
	Capacitación continua al talento humano de la entidad frente a los diferentes temas relacionados con la misión institucional, a través del desarrollo del plan de acción
	Respuesta oportuna a los requerimientos de los clientes externos e internos
Oportunidades que tiene el proceso	Apoyo técnico para el fortalecimiento y sostenibilidad del proceso
	Legislación y lineamientos de orden nacional para el fortalecimiento de la gestión del Talento Humano
	Adopción e implementación de buenas prácticas en Gestión del Talento Humano a partir de las experiencias de otras entidades
¿Qué podrá potenciar el cumplimiento del objetivo, meta y plazo asociado al proceso?	Procesos documentados en el Sistema Integrado de Gestión
	Documentación pertinente y publicada del SGSST
	CERTIFICACIÓN ISO 9001 2015
	Capacitaciones de la ESAP, ARL, Función Pública ofrecidas de manera gratuita

1.1 Misión

El INDERHUILA, tiene como misión generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en los procesos de iniciación, formación, fomento y práctica del deporte, la educación física, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre como contribución al desarrollo integral del individuo, apoyando la construcción y adecuación de escenarios deportivos y recreativos para el mejoramiento de la calidad de vida de los Huilenses.

1.2 Visión

El INDERHUILA, con VISION orientada hacia el año 2025, será un Ente Deportivo líder a nivel nacional con innovación y aplicación de ciencia y tecnología en los procesos contribuyendo a la formación de Huilenses más sanos, activos y competitivos.

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 6 de 17

1.3 Objetivos institucionales (Alineados al Plan)

INDERHUILA tiene por objeto, adoptar para el Departamento las políticas, planes y programas que, en materia de deporte, educación Física, recreación y aprovechamiento del tiempo libre, emite el MINISTERIO DEL DEPORTE, el Gobierno Nacional y el Departamento. En cumplimiento de este objeto promoverá:

1. La práctica del deporte, la educación física, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre como medio para mejorar la calidad de vida de los Huilenses.
2. Generar condiciones para la formación integral de los deportistas.
3. Promover y desarrollar programas y proyectos a través de organizaciones deportivas, recreativas, civiles, educativas y culturales.

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 7 de 17

2. DESARROLLO ESTRATEGIAS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

2.1 Marco legal

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.

2.2 Alcance

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal del Inderhuila y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias del Instituto, siempre y cuando así lo determine éste.

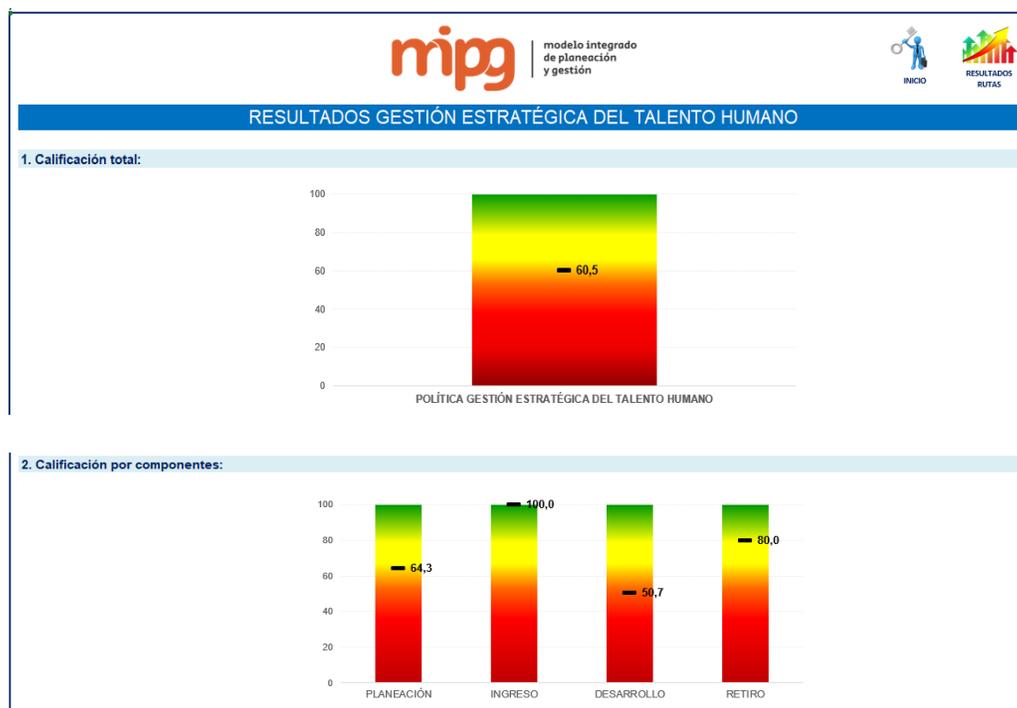
 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 8 de 17

2.3 Objetivos

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, formulando el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, contando así con información veraz y actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal, del **INSTITUTO DEPARTAMENTAL DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA, LA RECREACIÓN Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE DEL HUILA - INDERHUILA**, siempre atendiendo los lineamientos y procedimientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y en concordancia con los institucionales establecidos.

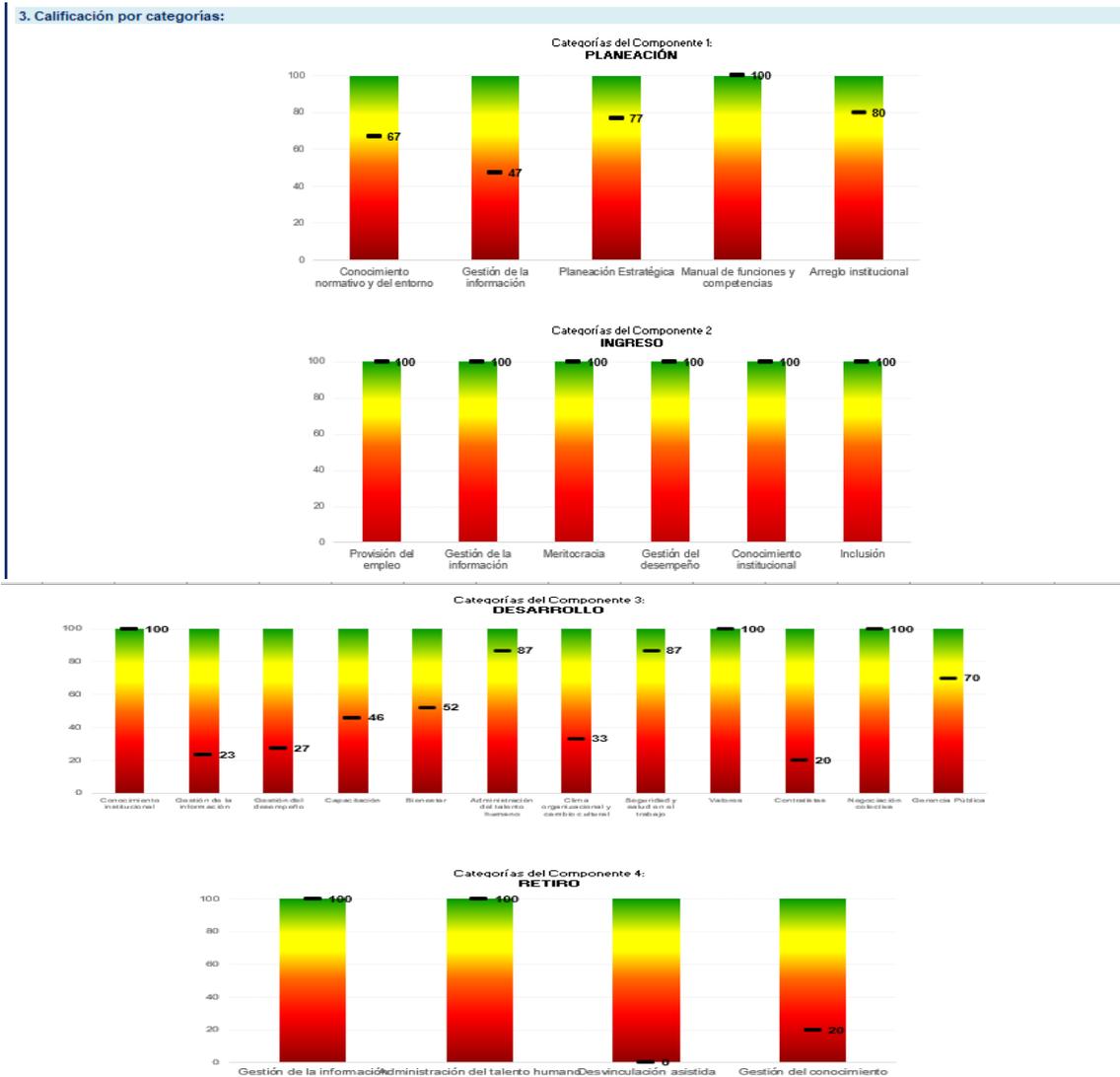
2.4 Diagnóstico de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano

Una vez realizado el autodiagnóstico para la Política Gestión Estratégica del Talento Humano, que se representa en las siguientes gráficas con un parámetro de calificación de cero (0) a cien (100) puntos, diagnóstico que obtuvo un resultado de 60.5; en el cual se evaluó los componentes, planeación, ingreso, desarrollo y retiro.





3. Calificación por categorías:

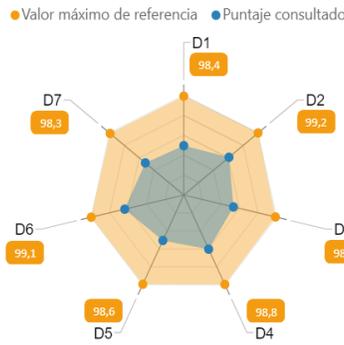


Por lo anterior, analizando las categorías del componente 2 “Ingreso” podemos evidenciar una calificación del 100%, en las categorías provisión del empleo, gestión de la información, meritocracia, gestión del desempeño, conocimiento institucional e inclusión, teniendo en cuenta que la planta de personal actual del Instituto es de 4 funcionarios por lo que no se genera rotación de personal, alcanzando los objetivos planteados.



2.5 Resultados medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	49,2	98,4
D2: Direccionamiento y Planeación	60,3	99,2
D3: Gestión para Resultados	53,2	98,1
D4: Evaluación de Resultados	59,8	98,8
D5: Información y Comunicación	50,2	98,6
D6: Gestión del conocimiento	63,2	99,1
D7: Control Interno	51,3	98,3

Nota: Para el filtro o consulta de una sola entidad, el máximo corresponden al puntaje máximo obtenido por entidades del grupo par al que pertenece la entidad objeto de consulta. Para los demás filtros, estos valores corresponden al puntaje máximo del total de entidades del orden territorial.

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño

Consulte aquí recomendaciones de mejora por entidad



Nota: Los colores en este gráfico representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.

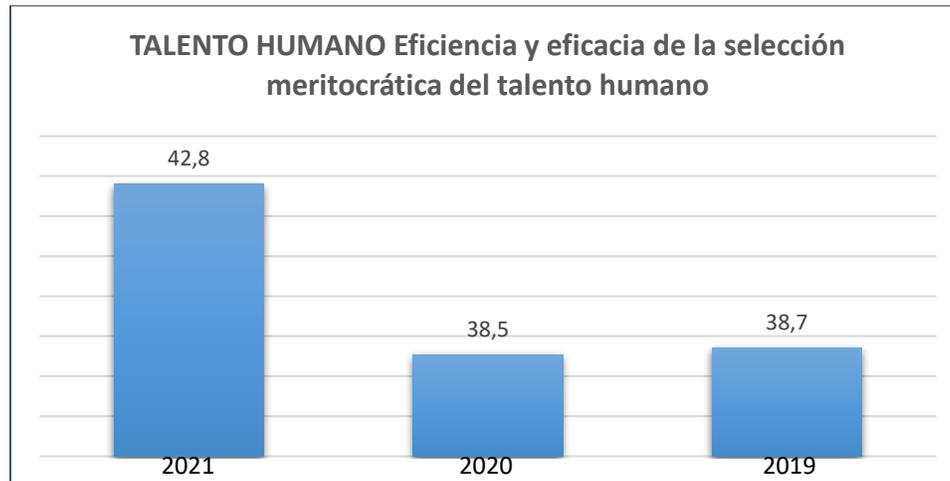
- POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación Institucional
- POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL06: Gobierno Digital
- POL07: Seguridad Digital
- POL09: Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción
- POL10: Servicio al ciudadano
- POL11: Racionalización de Trámites
- POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL14: Gestión Documental
- POL15: Gestión del conocimiento
- POL16: Control Interno

IV. Índices detallados por política

Índices detallados por política de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	59,0	97,2
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	46,7	98,6
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	77,1	99,2
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	42,8	88,2

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 11 de 17

INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	47,7	94,8
INTEGRIDAD: Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	42,0	97,4
INTEGRIDAD: Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	44,3	99,3



De acuerdo a las gráficas anteriores, podemos observar que la política de Gestión del Talento Humano en su componente Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano en el año 2020 obtuvo una calificación de 38.5, frente al 2021 con una calificación de 42.8, lo que evidencia la constancia y eficacia en la ejecución de las estrategias implementadas para la mejora de las políticas en mención.

2.6 Otros aspectos – Términos y 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”.

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 12 de 17

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 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).

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 13 de 17

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.
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.
- 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).

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 14 de 17

2.7 Estructura de la planta de personal

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 una de las dependencias del Instituto, frente a la planta actual provista a través de empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

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, para lo cual, se hará necesario adelantar un estudio de rediseño institucional que le permita identificar las necesidades actuales de empleo en la planta de personal en los diferentes niveles (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial).

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 Inderhuila para el buen funcionamiento del Instituto.

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.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

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		

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.

2.8 Estrategia de previsión de recursos humanos

El líder del proceso Gestión del 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.

Se evaluará las necesidades de cada proceso y dependencia para identificar el déficit o excedente de personal, y con base en esto tomar decisiones como: reubicación, traslado, movilidad horizontal, entre otros, con el fin de contribuir con el cumplimiento de los objetivos y de la misión institucional.

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.

 INDERHUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN
	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 16 de 17

3. CONCLUSIONES

Se puede concluir que el Inderhuila, cuenta con una planta de personal conformada por cuatro (4) cargos en los niveles directivos, profesional y asistencial, de los cuales uno es de libre nombramiento y remoción y tres en provisionalidad.

De lo anterior, se evidencia la insuficiencia de personal para cumplir adecuadamente con los objetivos institucionales, por lo que el Instituto se ve abocado a apoyarse en la modalidad contractual de prestación de servicios profesionales. Por ello, resultando imperioso la necesidad de un análisis de rediseño institucional que le garantice al Instituto el abastecimiento constante del personal necesario para realizar sus labores diarias y cumplir con sus objetivos y metas.



SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG

CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN

VERSIÓN: 1

Fecha de Aprobación:
14/03/2022

PLAN INSTITUCIONAL

Página 1 de 17

Anexo: Formulación del Plan de Acción de la Estrategia (formato código DIH-CDEP-P01-F01)

SUBCOMPONENTE	DISEÑO ALTERNATIVAS DE MEJORA	META/PRO DUCTO	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL CÁLCULO Y PERIODICIDAD	2do Trimestre 30- MAY	3er Trimestre 30-AGO	4to Trimestre 30-NOV	PRODUCTO / ENTREGABLE	PLAZO DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES (INICIO-FIN)	LIDER RESPONSABLE DE LA TAREA
Provisión de empleo	Mantener actualizada la base de datos de la planta de personal, verificando a los servidores que les falten 3 años o menos para reunir los requisitos legales para pensión de jubilación o de vejez, indicando las vacantes generadas por cualquiera de las causales del art.41 de la ley 909/2004.	Actualizar base de datos mensualmente	N/A	N/A				Base de datos	30-11-2023	
	Realizar gestiones ante entidades pertinentes que nos puedan apoyar para adelantar el rediseño institucional del Inderhuila y determinar las necesidades de planta de personal.	Avance en la identificación del rediseño institucional	N/A	N/A				Avances del rediseño institucional	30-11-2023	

MAURO SAÚL SÁNCHEZ ZAMBRANO
Director