

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 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 DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO**

**Proceso: Gestión del Talento Humano**



 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 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

#### 2. Objetivos institucionales Desarrollo Estrategias Gestión del Talento Humano

##### 2.1 Marco legal

##### 2.2 Alcance

##### 2.3 Objetivos

##### 2.4 Diagnóstico de la Política Talento Humano

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

##### 2.6 Otros aspectos – Generalidades del Plan

##### 2.7 Metodología

##### 2.8 Elaboración del Plan

##### 2.9 Análisis de Necesidades

##### 2.10 Estructura de la Planta de Personal

##### 2.11 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
<b>Firma</b>			
<b>Nombre</b>	<b>MARTHA LILIANA RODRIGUEZ CASTAÑEDA</b>	<b>ELIZABETH LEAL AVILA</b>	<b>JORGE GARCIA QUIROGA</b>
<b>Cargo</b>	Líder Mejora Continua (MIPG)	Profesional Universitario	Director Inderhuila

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

## 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":

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.

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

## 1. Contexto estratégico institucional

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
	<b>ANÁLISIS DEL CONTEXTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN</b>	<b>Código: DIH-CGTH- MAP02-E02</b> <b>Versión: 1</b> <b>Página 1 de 1</b>
<b>Fecha de aprobación:</b> 21/04/2022		
<b>Nombre del proceso</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
<b>Objetivo del proceso</b>	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.	
<b>Alcance del proceso</b>	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.		
	<b>Debilidades</b>	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
<b>Contexto Interno</b>	<b>Fortalezas</b>	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
<b>Contexto Externo</b>	<b>Oportunidades</b>	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
		Resistencia al cambio
<b>Diseño del proceso</b>  <b>Interacción con otros procesos</b>		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



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 podrías 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.

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 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.

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

## 2. Objetivos institucionales Desarrollo Estrategias Gestión del Talento Humano

### 2.1 Marco legal

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

### 2.2 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.

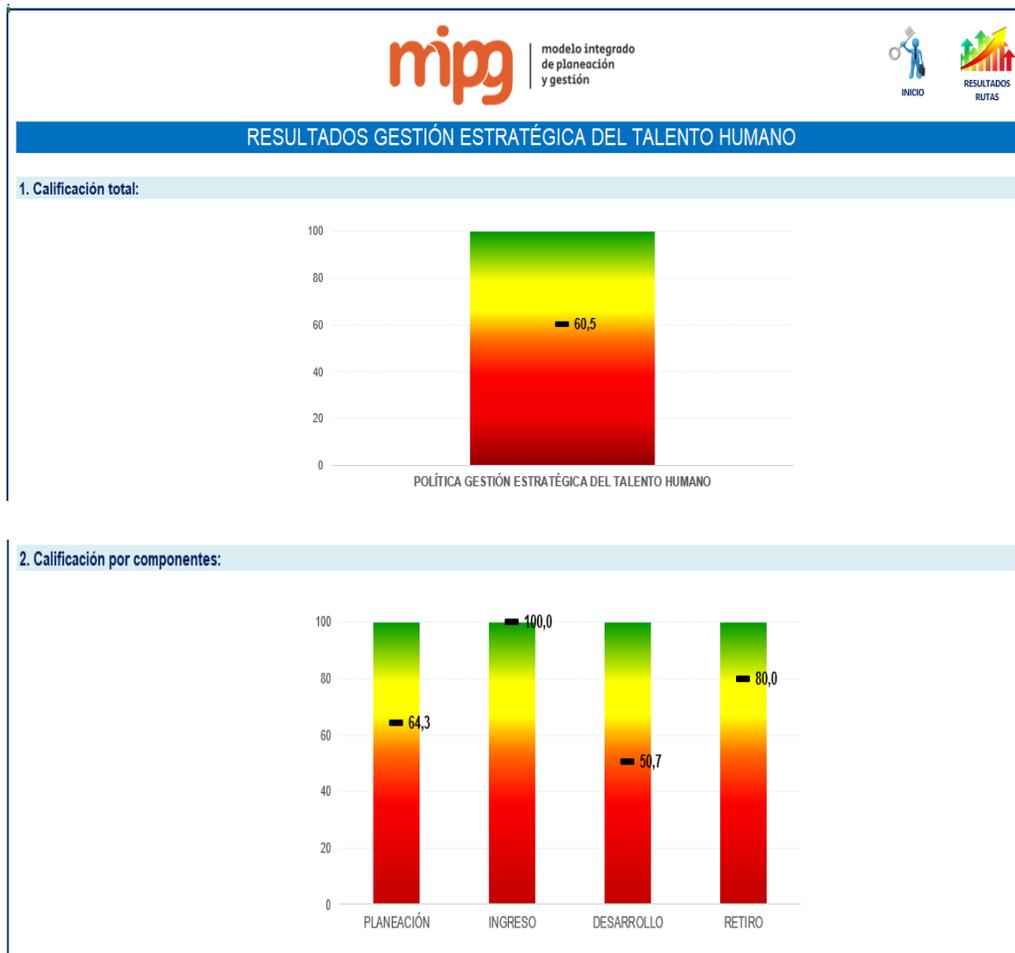
### 2.3 Objetivos

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.

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

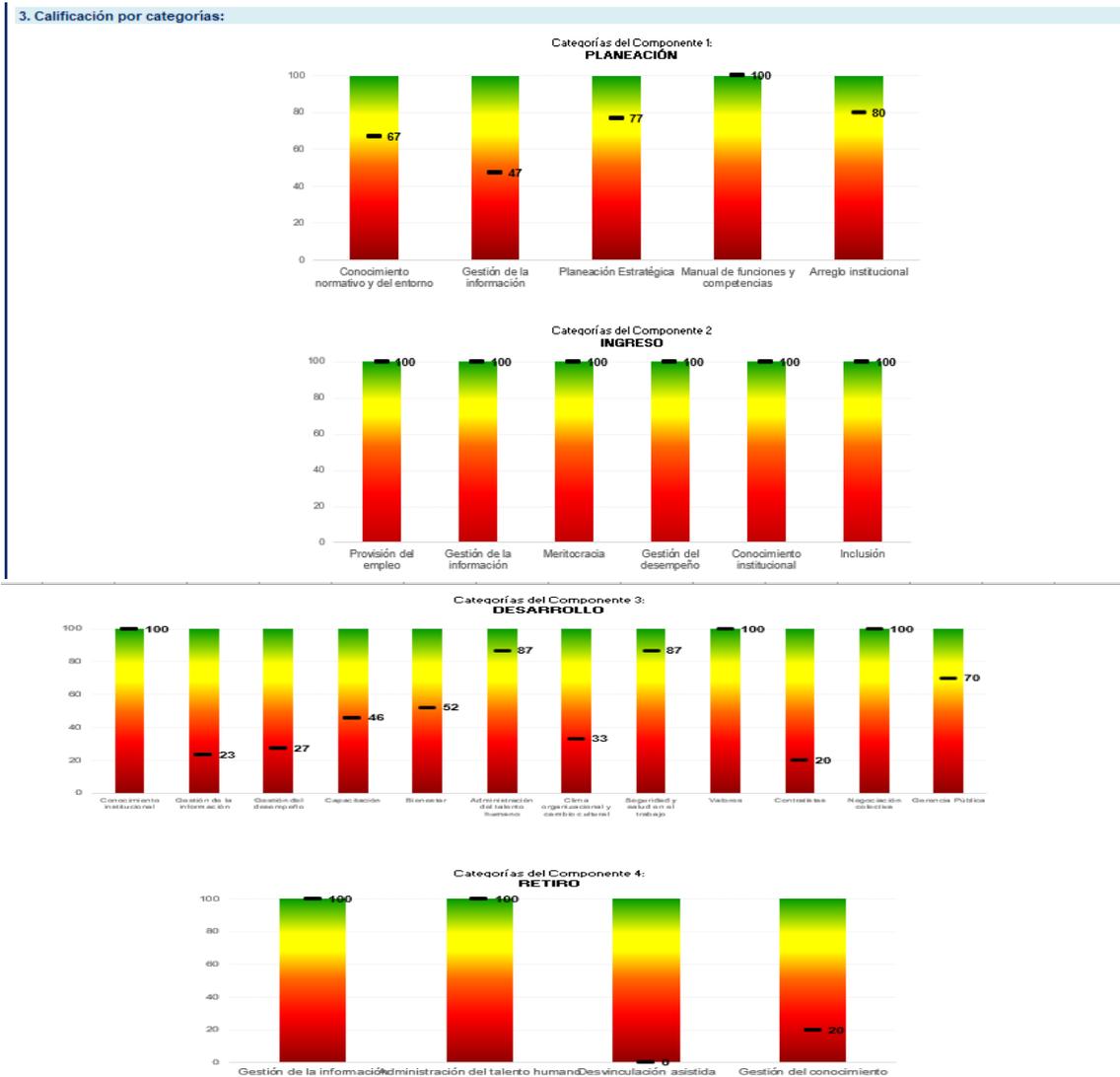
## 2.4 Diagnóstico de la Política Talento Humano

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:



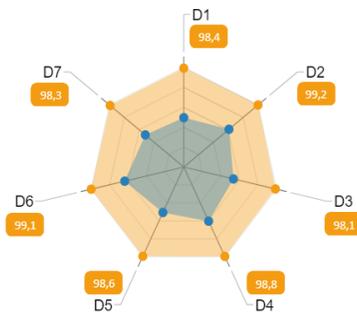
Por lo anterior, analizando las categorías del componente 2 “Ingreso” podemos evidenciar una calificación del 100%, en las categorías provisión del empleo, gestión de la información, meritocracia, gestión del desempeño, conocimiento institucional e inclusión, teniendo en cuenta que la planta de personal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



## 2.1 Resultados medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

### II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño

● Valor máximo de referencia ● Puntaje consultado



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

Valor máximo de referencia: 98,9 98,0 99,1 98,2 99,3 99,2 98,8 98,1 98,4 98,3 98,5 99,0 98,9 98,0



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

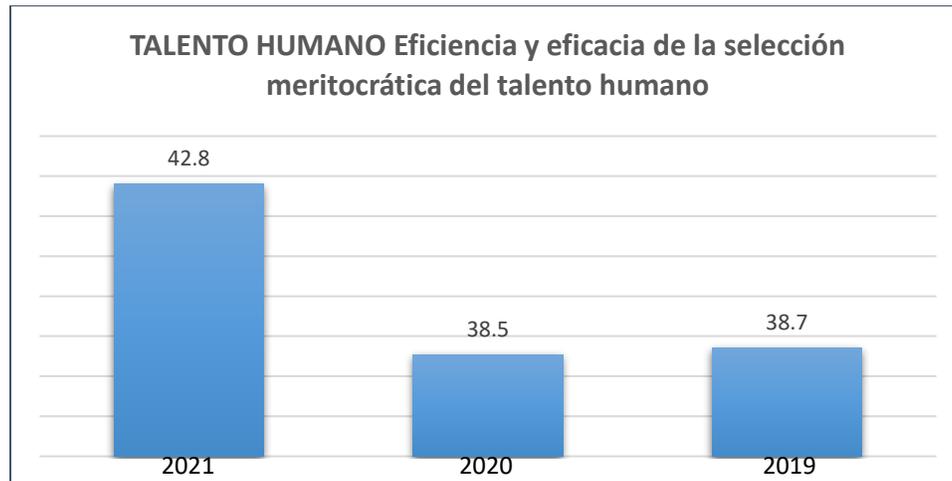
POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano	POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	POL09: Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
POL02: Integridad	POL06: Gobierno Digital	POL10: Servicio al ciudadano	POL14: Gestión Documental
POL03: Planeación Institucional	POL07: Seguridad Digital	POL11: Racionalización de Trámites	POL15: Gestión del conocimiento
		POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública	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	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 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



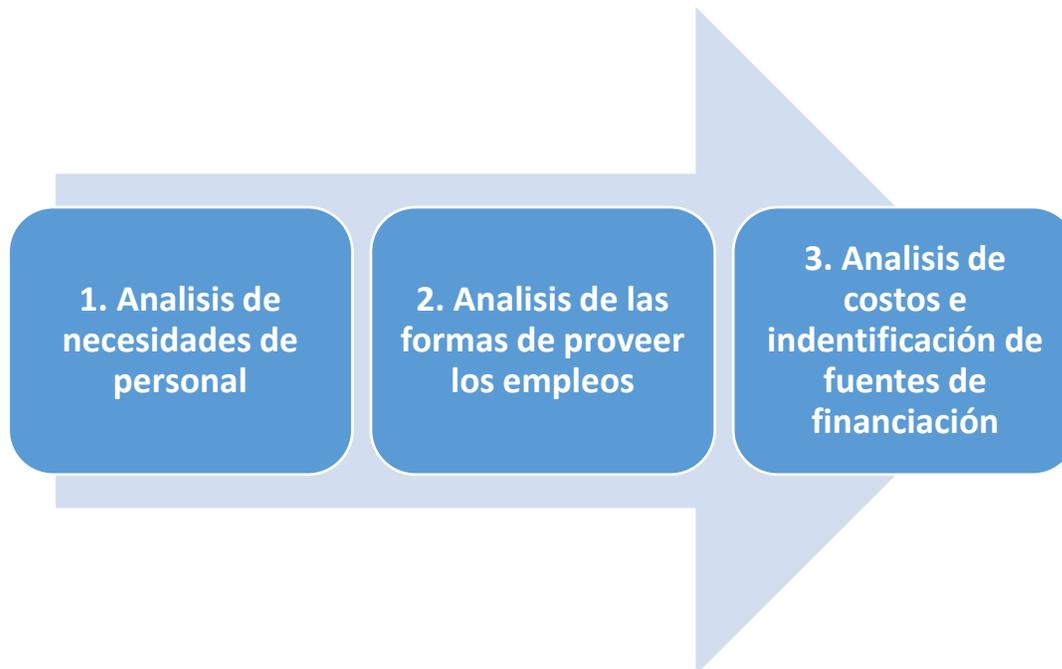
De acuerdo a las gráficas anteriores, podemos observar que la política de Gestión del Talento Humano en su componente Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano en el año 2020 obtuvo una calificación de 38.5, frente al 2021 con una calificación de 42.8, lo que evidencia la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

## 2.5 Otros aspectos – Generalidades del Plan

## 2.6 Metodología Elaboración del Plan

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:

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



## 2.7 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.

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

## 2.8 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.

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

## 2.9 Estrategia de Previsión de Recursos Humanos

El Líder 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 o con el apoyo interinstitucional 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 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

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.

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 15 de 17

- ✓ **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.

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

### 3. CONCLUSIONES

- 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.
- El líder de Gestión de Talento Humano estará dispuesto 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.



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

SUBCOMPONENTE	DISEÑO ALTERNATIVAS DE MEJORA	META/PRODUCTO	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 DEL EMPLEO	Consolidar en un archivo en Excel un listado digital ágil y confiable, de los servidores de carrera con derecho preferencial para una eventual vacante de carrera.	Generar listado actualizado	N/A	N/A				Listado en Excel actualizado	01-02-2023 al 30-04-2023	Líder Gestión de Talento Humano
	Digitalizar la información de las hojas de vida de cada servidor, incluyendo los datos personales, los estudios, la experiencia y demás datos relevantes para la toma de decisiones	Un archivo en Excel con la información consolidada y una carpeta digital por cada servidor con todos los soportes digitalizados.	Historias laborales digitalizadas	No. Historias laborales digitalizadas / Total historias laborales del Inder				Archivo en Excel y carpetas digitales	01-02-2023 al 30-04-2023	Líder Gestión de Talento Humano

**MAURO SAÚL SÁNCHEZ ZAMBRANO**

**Director**