



INDERSANTANDER.
Bucaramanga – Colombia.

CÓDIGO: PLRH03

VERSIÓN: 05

PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS

Dimensión del MIPG: Talento Humano



Política: Gestión Estratégica del Talento Humano -GETH-

Instituto Departamental de Recreación y Deporte
-INDERSANTANDER-
Bucaramanga, Santander
Junio 30 de 2024




Cra 30 # 14-45
Bucaramanga


indersantander.gov.co


direccióngeneral@indersantander.gov.co
NIT: 804004370-5

 InderSantander
 @InderSantander
 @InderSantander

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER	
CODIGO: PLRH03-05		ELABORÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 30/06/2024
		APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez- Director	
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 2 DE 14	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2024	

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	4
2. MARCO NORMATIVO	4
3. DEFINICIONES.....	6
4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	7
5. PLANTA DE PERSONAL	8
6. MODALIDADES DE PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL .	9
7. ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	10
8. SEGUIMIENTO PLANTA DE PERSONAL	13

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER	
CODIGO: PLRH03-05		ELABORÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 30/06/2024
		APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez- Director	
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 3 DE 14	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2024	

1. OBJETIVO

Formular la previsión anual del recurso humano de la Administración para cubrir las necesidades de la planta de personal en el marco de los principios de igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

2. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de 2004: Regula el sistema de empleo público y define los principios básicos que fundamentan el ejercicio de la gerencia pública, dando la competencia al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- de fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas. Su artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance:

1. Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
2. La identificación de 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. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER	
CODIGO: PLRH03-05		ELABORÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 30/06/2024
SOCIALIZACIÓN CIGD		PÁGINA: 4 DE 14	
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2024			

Ley 1960 de 2019: Modifica la 909 de 2004 y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

Acuerdo No. CNSC 20191000008736 de la Comisión Nacional del Servicio Civil: Establece el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de garantizar el concurso de ascenso.

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 647 de 2017: En su artículo 2.2.5.3.5 hace referencia a la provisión de empleos temporales indicando que para su provisión los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer. Igualmente, que, en caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

Decreto 051 de 2018: Estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivos en el sistema de información adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la planeación de los concursos de méritos con la entidad convocante.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER	
CODIGO: PLRH03-05		ELABORÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 30/06/2024
SOCIALIZACIÓN CIGD		APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez- Director	
PÁGINA: 5 DE 14	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2024		

Resolución 064 de 2024: Se Implementan los Acuerdos de Junta Directiva N° 007 del 14 de marzo de 2024 “Por el cual establece la nueva Planta de Personal en el Instituto Departamental de Recreación y Deporte INDERSANTANDER”.

3. DEFINICIONES

Empleo Público: según la ley 909 de 2004 el empleo público el 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.

La misma Ley indica que el diseño de cada empleo debe presentar su contenido funcional de manera que se puedan identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular; así mismo, el perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, lo cual incluye los requisitos de estudio y experiencia y las demás condiciones para el acceso al servicio. Estos deben ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo.

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como “el 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.

✓ **SIMO:** Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad. Aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la que se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER	
CODIGO: PLRH03-05		ELABORÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 30/06/2024
		APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez- Director	
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 6 DE 14	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2024	

✓ **OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera

✓ **Provisión de empleos públicos:** pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria, mediante encargo nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. a. Empleos de Carrera Administrativa: La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012.

✓ **Carrera administrativa:** El artículo 27 de la Ley 909 indica que la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Así mismo que, para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se harán exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

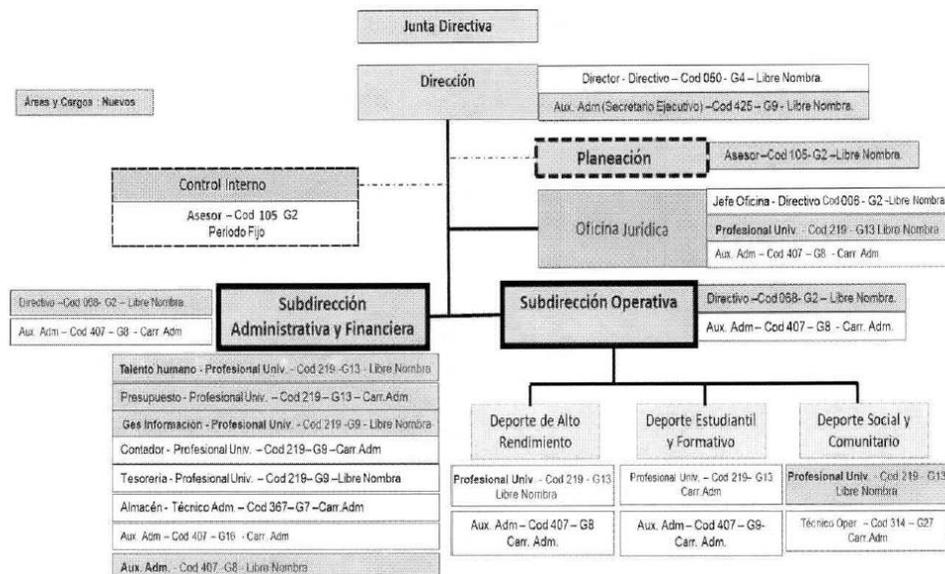
Empleos según la naturaleza de las funciones: El Decreto 1083 de 2015 establece, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para el desempeño de los diferentes niveles jerárquicos: Directivo, Asesor, Profesional, Nivel Técnico y Asistencial.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH03-05		ELABORÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 30/06/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez- Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 7 DE 14	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2024		

4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

EL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACION Y DEPORTE-INDERSANTANDER, es un Ente Departamental creado mediante Decreto No. 0054 del 18 de febrero de 1997, con el objetivo de coordinar el Plan Nacional del Deporte, la Recreación y la Educación Física, en los términos de la Ley 181 de 1995.

La estructura administrativa del Indersantander corresponde con la política pública de apoyar el deporte social y comunitario, el deporte estudiantil y formativo y el deporte de alto rendimiento para proyectar el nivel de competencia de alto rendimiento de los deportistas de manera integral en las áreas biomédica, metodológica, técnica aplicando estándares de rendimiento estadístico que garanticen alcanzar ciertamente las marcas mínimas requeridas para participar en juegos regionales, nacionales e internacionales.



De esta manera, para el cumplimiento de su misión el INDERSANTANDER en su mapa de proceso contempla TRES procesos: Estratégicos, Misionales, de Apoyo y de Control y Evaluación, los cuales para su funcionamiento cuenta con 25 funcionarios que constituyen la actual planta de personal, vinculados bajo la modalidad de carrera

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER	
CODIGO: PLRH03-05		ELABORÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 30/06/2024
SOCIALIZACIÓN CIGD		APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez- Director	
PÁGINA: 8 DE 14	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2024		

administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción.

5. PLANTA DE PERSONAL

Planta de Empleo: Mediante resolución 023 del 2011 se establece el manual de funciones del Indersantander, modificado posteriormente mediante estudio técnico de modernización el cual determino el número de empleos en los distintos niveles y grados y sus correspondientes funciones y requisitos

Mediante la Resolución No 008 de 2013 se establece la nueva planta de personal para los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER, cargos que se clasifican según tipo de vinculación, se clasificaran como de periodo fijo, libre nombramiento y remoción, y de carrera administrativa, según la naturaleza que les otorgue la ley; actualmente se encuentran vinculados mediante acta de posesión servidores públicos tanto de Libre nombramiento y Remoción, de provisionalidad como de carrera administrativa.

Posteriormente mediante Acuerdo No. 003 de enero 23 de 2013, La Junta Directiva modifica la planta de cargos, se crean los dos cargos del nivel administrativo, adicionalmente en este acuerdo se modifica el grado de un cargo de auxiliar administrativo, pasando de grado 8 a grado 16 límite del nivel auxiliar por nuevas funciones de manejo presupuestal y de nómina, lo que genera incremento salarial a este cargo. Con la Resolución No.007del 23 de enero de 2013, el instituto resuelve adoptar las funciones para los diferentes empleos dentro de la planta de personal, fijada por la junta directiva mediante acuerdo No 002 de 2013.

Finalmente, mediante Resolución 064 del 15 de marzo de 2014, el Instituto resuelve establecer la nueva planta de personal donde Las funciones propias del Instituto Departamental de Recreación y Deportes INDERSANTANDER, serán cumplidas por la planta de personal que a continuación se describe, las cuales se agrupan en cada uno

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH03-05		ELABORÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 30/06/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez- Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 9 DE 14	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2024		

de los niveles jerárquicos ajustados al Ley 909 de 2004, el Decreto 785 de 2005, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 1800 de 2019, fijándose la siguiente planta de personal en un total de veinticinco (25) cargos al servicio del Instituto, la cual quedará así:

DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL				
N. de Cargos	Denominación del empleo	Código	Grado	Tipo de vinculación
Uno (1)	Director General	050	04	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Asesor Planeación	105	02	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Asesor Control Interno	105	02	Periodo de 4 años
Uno (1)	Secretario ejecutivo	425	02	Libre Nombramiento y Remoción

PLANTA GLOBAL				
N. de Cargos	Denominación del empleo	Código	Grado	Tipo de vinculación
Uno (1)	Subdirector Administrativo y Financiero	068	02	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Subdirector Operativo	068	02	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Jefe Oficina Jurídica	068	02	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Profesional Universitario Deporte Estudiantil y Formativo	219	13	Carrera Administrativa
Uno (1)	Profesional Universitario Presupuesto	219	13	Carrera Administrativa
Uno (1)	Profesional Universitario Talento Humano	219	13	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Profesional Universitario Deporte Social y Comunitario	219	13	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Profesional Universitario Deporte Alto Rendimiento	219	13	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Profesional Universitario Jurídica	219	13	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Profesional Universitario Gestión de la información	219	09	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Profesional Universitario Tesorero	219	09	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Profesional Universitario	219	09	Carrera Administrativa
Uno (1)	Técnico Operativo	314	27	Carrera Administrativa
Uno (1)	Técnico Administrativo	367	07	Carrera Administrativa
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	16	Carrera Administrativa
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	09	Carrera Administrativa
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	08	Carrera Administrativa
Tres (3)	Auxiliar Administrativo	407	08	Carrera Administrativa
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	08	Libre Nombramiento y Remoción

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER	
CODIGO: PLRH03-05	ELABORÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 30/06/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez- Director
SOCIALIZACION CIGD	PÁGINA: 10 DE 14	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2024	

6. MODALIDADES DE PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL

El INDERSANTANDER en el año 2012 suscribe con la Escuela Superior de la Función Pública- ESAP el convenio interadministrativo No. 005 del 23 de Julio de 2012 que correspondió a un Estudio Técnico de Modernización, llevando a la entidad a reformular su organización administrativa, y el resultado del estudio de cargas laborales llevó a la necesidad de crear 2 cargos adicionales, un profesional universitario código 219, grado 17 y un auxiliar administrativo código 407, grado 08, siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP quedando hasta esa fecha la planta de personal conformada por 17 funcionarios.

El Indersantander con la Resolución No.001 de enero 06 de 2016, modifica la Resolución No. 235 de 2011, en el sentido de que las equivalencias entre estudios y experiencias establecidas en el capítulo 5. artículo 2.2.2.5.1 del Decreto 1083 de 2015 y demás disposiciones que lo adicionen, modifiquen o reformen serán incorporadas y aplicables al Manual Especifico de Funciones y competencias Laborales del INDERSANTANDER.

Mediante Resolución No 021 de Febrero 18 del 2016, se modifica la Resolución 007 de 2013 y se ajusta el, manual especifico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal del INDERSANTANDER”.

Con la Resolución No 054 de marzo 30 del 2017, se modifica parcialmente la Resolución 235 de 2011 y se ajusta el, manual especifico de funciones y competencias laborales para un empleo de la planta de personal del Indersantander, para el cargo de profesional universitario de la dependencia de deporte asociado, luego con la Resolución No 153 de diciembre 2 de 2020, se modifica parcialmente el manual de funciones y competencias laborales del Instituto Departamental de Recreación y Deportes - INDERSANTANDER, y

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH03-05		ELABORÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 30/06/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez- Director
SOCIALIZACION CIGD	PÁGINA: 11 DE 14	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2024		

se incorporan los lineamientos del decreto 989 de 2020, para la oficina Asesora de Control Interno”

Mediante Acuerdo N° 007 del 14 de marzo de 2024, la Junta Directiva INDERSANTANDER establece la nueva Planta de Personal, que se aprueba mediante la RESOLUCION N° 064 del 15 de marzo de 2024, donde se implementa la nueva planta de personal compuesta por veinticinco (25) cargos al servicio del Instituto.

Dentro de la misma se aprueba el Acuerdo N° 008 del 14 de marzo de 2024 “Por el cual se establece la nueva Estructura Orgánica del Instituto Departamental de Recreación y Deportes de Santander INDERSANTANDER y se señalan las funciones de sus dependencias”.

Luego, con el estudio de cargas de trabajo y reestructuración de la planta de personal del Instituto el cual hace parte integral del este acuerdo, se suprime el siguiente empleo público:

No. De	Denominación del empleo	Código	Grado	Vinculación
Uno (1)	Profesional Universitario Deporte Asociado	217	17	Libre Nombramiento y Remoción

Dando como resultado la nueva estructura orgánica del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACION Y DEPORTE INDERSANTANDER que es la siguiente:

1. Dirección
 - 1.1 Planeación
 - 1.2 Control Interno
2. Oficina Jurídica

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER	
CODIGO: PLRH03-05		ELABORÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 30/06/2024
SOCIALIZACIÓN CIGD		PÁGINA: 12 DE 14	
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2024			

3. Subdirección Administrativa y Financiera

4. Subdirector Operativo

5. Órganos de Asesoría y Coordinación

5.1 Comisión de Talento Humano

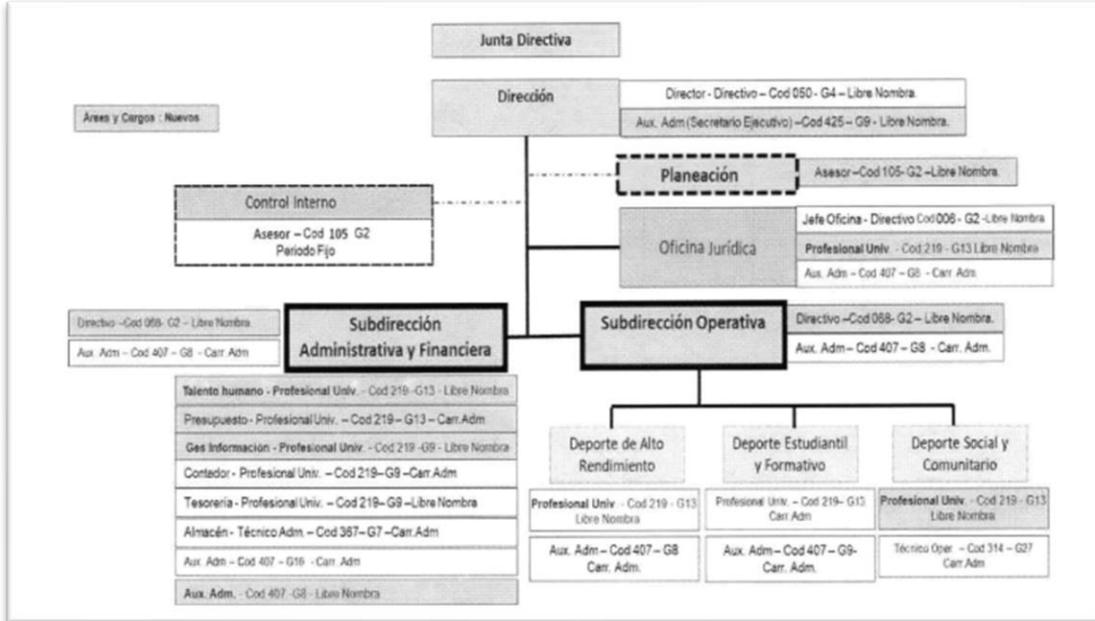
5.2 Comité de Contratación Pública

5.3 Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control interno



Concluyendo la integración entre la nueva estructura orgánica y los nuevos cargos, a continuación, la nueva estructura organizacional desplegada con la distribución de cargos en las diferentes dependencias, así:

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH03-05		ELABORÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 30/06/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez- Director
SOCIALIZACION CIGD	PÁGINA: 13 DE 14	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2024		



7. ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico la planta de personal aprobada para la vigencia 2024, está conformada por un total de veinticinco (25) empleos donde los funcionarios a la fecha ya se encuentran vinculados bajo la modalidad de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción.

8. SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL

El Grupo de Talento Humano efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes actividades contemplados dentro del proceso estratégico de Talento Humano y con la matriz planta de personal:

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE INDERSANTANDER		
CODIGO: PLRH03-05		ELABORÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Talento Humano	Fecha elaboración: 30/06/2024	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez- Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 14 DE 14	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2024		

- Caracterización e identificación de la Planta de personal global y grupos internos de trabajo.
- Identificación de Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado de los empleos distribuidos en las diferentes dependencias.
- Demarcación de los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles
- Caracterización de la población que integra la planta de personal del Instituto.

Entonces, como herramienta para ejecutar e identificar las actividades relacionadas se cuenta con una matriz denominada planta de personal, la cual se actualiza y se le hace seguimiento con periodicidad para registrar y lograr que la información entregada siempre sea en tiempo real.