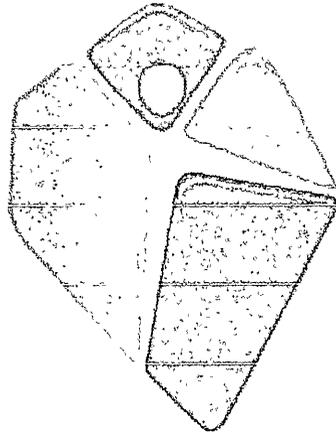


 inderbu	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 31/01/2019

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



inderbu

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y SERVICIOS TECNOLÓGICOS

**BUCARAMANGA- SANTANDER
ENERO DE 2019**

 inderbu	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 31/01/2019

Contenido

1.	JUSTIFICACIÓN	3
2.	MARCO LEGAL.....	3
3.	OBJETIVO	4
4.	ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	4
5.	CONTROL DE CAMBIOS.....	5
6.	CONTROL DE DOCUMENTOS.....	5

 inderbu	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 31/01/2019

1. JUSTIFICACIÓN

El artículo 17 la Ley 909 de 2004 establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, específicamente se referencia lo siguiente:

- “1. 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) 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;*
 - c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*
- 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”*

Este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto de la Juventud el Deporte y la Recreación de Bucaramanga – INDERBU, que busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

2. MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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.
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
- Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

La impresión o distribución de este documento sin autorización se considera copia No controlada

 inderbu	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 31/01/2019

3. OBJETIVO

Organizar el personal de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos. Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

4. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto de la Juventud el Deporte y la Recreación de Bucaramanga – INDERBU para la vigencia 2019, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Mediante el decreto 246 del 28 de diciembre de 2001 expedido por el despacho del alcalde municipal, se establece la estructura del Instituto de la Juventud el Deporte y la Recreación de Bucaramanga – INDERBU, y, considerando las distintas categorías de empleos del ente descentralizado municipal descritos en el manual específico de funciones y competencias laborales aprobado por el decreto 01 de 2015 emanado por la Dirección General del INDERBU y ajustado mediante la resolución interna 119 de 2016, se evaluó la estructura organizacional, competencias y funciones de los 19 cargos dentro de los que se encuentran 5 del nivel Directivo, 2 del nivel Asesor, 6 cargos en el nivel Profesional, 2 cargos en el nivel Técnico y 4 Cargos en el nivel Asistencial.

PLANTA GLOBAL INDERBU			
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	No. DE EMPLEOS
NIVEL DIRECTIVO			
DIRECTOR GENERAL	050	01	1
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	068	01	1
SUBDIRECTOR OPERATIVO	068	01	1
SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	01	1
JEFE DE OFICINA CONTROL INTERNO	006	01	1
NIVEL ASESOR			
JEFE DE OFICINA ASESORA JURÍDICA	115	01	1
ASESOR	105	01	1
NIVEL PROFESIONAL			
TESORERO GENERAL	201	01	1
ALMACENISTA GENERAL	215	01	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04	4

 inderbu	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 31/01/2019

NIVEL TÉCNICO			
TÉCNICO	314	04	2
NIVEL ASISTENCIAL			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03	3
SECRETARIA EJECUTIVA	425	01	1

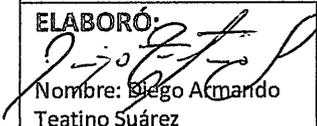
Los cargos anteriormente referenciados se encuentran cubiertos para el presente año, bajo las condiciones especificadas en el plan anual de vacantes de la entidad; la formación, capacitación y el bienestar de los funcionarios del INDERBU se constituye en un sistema misional que genera valor, por ello, se cuenta con un plan de capacitación y bienestar del talento humano donde se contemplan actividades de inducción y re inducción, capacitaciones programadas para el transcurso del año, actividades lúdicas, deportivas, culturales etc.

Mediante resolución interna 252 del 28 de diciembre de 2018 fue aprobado el presupuesto general de rentas y gastos del INDERBU para la vigencia 2019, y se apropiaron los recursos necesarios para cubrir los servicios asociados al pago de la nómina, capacitación, bienestar laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	VIGENCIA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	31/01/2019	Creación del documento.

6. CONTROL DE DOCUMENTOS

CONTROL DE DOCUMENTOS			
ELABORÓ:  Nombre: Diego Armando Teatino Suárez Cargo: Contratista	REVISÓ: Comité Institucional de Control Interno	APROBÓ:  Nombre: Consuelo Rodríguez Gil Cargo: Directora General	FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2019