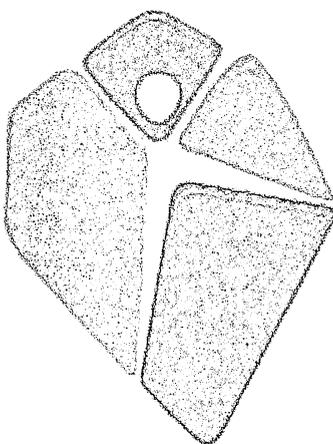


	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 29/01/2021

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



inderbu

Instituto de la Juventud el Deporte y
la Recreación de Bucaramanga

BUCARAMANGA- SANTANDER
ENERO DE 2021

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 29/01/2021

CONTENIDO

1.	JUSTIFICACIÓN.....	3
2.	MARCO LEGAL	3
3.	OBJETIVO	4
4.	ALCANCE	4
5.	ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	4
5.1.	IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL	4
5.2.	IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL	5
6.	CONTROL DE CAMBIOS.....	6
7.	CONTROL DE DOCUMENTOS	6

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 03 FECHA: 29/01/2021

1. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es una herramienta que facilita la gestión organizacional, permitiendo establecer la disponibilidad del personal con el que debe contar el Instituto de la Juventud el Deporte y la Recreación de Bucaramanga – INDERBU, para cumplir sus fines estratégicos y misionales.

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.”

El presente documento da respuesta a la necesidad de elaborar el Plan de Previsión de Recursos Humanos en el Instituto de la Juventud el Deporte y la Recreación de Bucaramanga – INDERBU, siguiendo la guía “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes” publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública. En ese sentido, la entidad pretende orientar la planeación de la Gestión del Talento Humano durante la vigencia, consolidando y actualizando la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como el establecimiento de 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:

- o 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.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 29/01/2021

- 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”.

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. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal del Instituto de la Juventud el Deporte y la Recreación de Bucaramanga – INDERBU y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad.

5. 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 2021, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

5.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal es suministrada por la Subdirección Administrativa y Financiera, dependencia responsable de la gestión del talento humano en el INDERBU.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 29/01/2021

5.2. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL

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

VACANTES DEFINITIVAS: 0

Vacantes Definitivas Provistas Mediante Encargo: 0

Vacantes Definitivas Provistas Mediante Nombramiento Provisional: 0

Vacantes Definitivas Sin Proveer: 0

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 29/01/2021

Actualmente la planta de personal del Instituto de la Juventud el Deporte y la Recreación de Bucaramanga – INDERBU no cuenta con vacantes definitivas, ya que las identificadas en vigencias anteriores fueron provistas de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

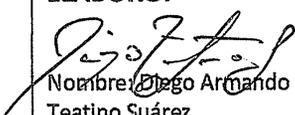
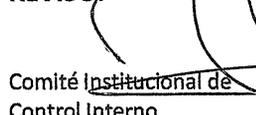
En la vigencia 2017, mediante el proceso de selección del concurso de méritos de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC No. 493 de 2017 – SANTANDER, se adelantó el proceso de evaluación y selección del personal con las competencias necesarias para ocupar los (4) empleos en vacancia definitiva de la planta de personal del INDERBU; el nombramiento de las personas elegidas mediante el concurso de méritos de la CNSC para los empleos vacantes, se realizó en el segundo semestre del 2020 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 el acuerdo 030 del 16 de diciembre de 2020 del Consejo Municipal de Bucaramanga, fue aprobado el presupuesto general de rentas y gastos del INDERBU para la vigencia 2021, y se apropiaron los recursos necesarios para cubrir los servicios asociados al pago de la nómina, prestaciones sociales, capacitación, bienestar laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	VIGENCIA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	31/01/2019	Creación del documento.
02	31/01/2020	Inclusión del alcance, modificación de la justificación y el análisis de la planta de personal.
03	31/01/2021	Actualización de la información contenida en el punto 5.2. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL

7. CONTROL DE DOCUMENTOS

CONTROL DE DOCUMENTOS			
ELABORÓ:  Nombre: Diego Armando Teatino Suárez Cargo: Contratista	REVISÓ:  Comité Institucional de Control Interno	APROBÓ:  Nombre: Gómez Guerrero Cargo: Director General	FECHA DE APROBACIÓN: 29/01/2021

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