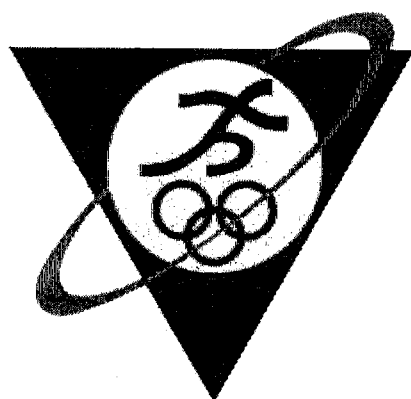



# PLAN PREVISION DE VACANTES



***INDERVALLE***

Instituto del Deporte, la Educación Física y  
la Recreación del Valle del Cauca

**VIGENCIA AÑO 2022**

	<b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b> NIT: 891.412.134-1 <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO</b>	
		<b>VERSIÓN</b>	1
		<b>PÁGINA</b>	1 de 11

INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACION FISICA Y LA RECREACION DEL  
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA- INDERVALLE

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO 2022

SANTIAGO DE CALI

**Carlos Felipe López López**  
Gerente


**EQUIPO DE TRABAJO**

Rafael Pérez Manquillo  
Subgerente Admón. y Financiero

Xilena Ramírez Palomeque  
Jefe Talento Humano

**CONTENIDO**

ANTECEDENTES.....	5
OBJETIVO.....	6
METODOLOGIA.....	7
PROYECCION DE NECEDIDADES .....	7
ESTUDIO TECNICO CE MODERNIZACION .....	7
ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL .....	8
EMPLEOS PERMANENTES.....	9
PROVISION DE VACANTES.....	10
ANALISIS DE COBERTURA.....	9
RACIONALIZACION DE LA PLANTA.....	10
ESTIMACION DE LOS COSTOS DE PERSONAL .....	11

	<b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b> NIT: 891.412.134-1 <b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO</b>	
		<b>VERSIÓN</b>	1
		<b>PÁGINA</b>	4 de 11

#### ANTECEDENTES

En lo contemplado en el Decreto 1083 de 2015 y 648 de 2017, donde se determinan acciones de las políticas de su talento se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados efectivos, eficaces y eficientes, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar y temas relacionados con intervención en Clima Organizacional y el Plan de vacantes de la Opec, ante la comisión nacional de servicio civil, o su respectiva sustentación.


Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con el cual se busca de una parte el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumpla con los propósitos esenciales del Estado, las funciones de la institución y particularmente para el caso específico de sus colaboradores, el propósito superior de responder a requerimientos de responsabilidad social y construir patria en Colombia en pro del cumplimiento de requerimientos del plan de desarrollo institucional.

Así las cosas, se procede a estructurar el plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

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 planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

Cálculo del costo los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales del personal de planta establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender las necesidades presentes y

futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. Para ello presentara al área de presupuesto en el periodo que la institución lo disponga.


 <b>INDERVALLE</b> <small>Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca</small>	<b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b> NIT: 891.412.134-1 <b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO</b>	
		<b>VERSIÓN</b>	1
		<b>PÁGINA</b>	5 de 11

Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas de personal, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación si el curso normal lo permite, toda vez que en el momento de adelanta se autorizaron 4 cargos a cubrir de los nuevos por asunto presupuestal

Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y al aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.


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 y 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." Por tanto, se tendrá la planta de personal actualizada permanentemente.

	<b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b> NIT: 891.412.134-1 <b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO</b>	
		<b>VERSIÓN</b>	1
		<b>PÁGINA</b>	6 de 11

### OBJETIVO

El presente Plan de Previsión del Recurso Humano tiene por objeto establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo 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.

	<b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b> NIT: 891.412.134-1 <b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO</b>	
		<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
		<b>PÁGINA</b>	<b>7 de 11</b>


## METODOLOGIA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del para la vigencia 2022, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: provisión de vacantes actualización de la planta de personal, elaboración de proyección de personal para que la dirección financiera disponga las fuentes de financiación de personal.

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal comprende de una parte, trabajar con la planta global de personal que fue aprobada mediante la Resolución 219 del 21 de febrero de 2021, la cual se encuentra vigente y aprobada. Planta que fue definida luego de la realización de estudio técnico través del rediseño institucional elaborado por ente externo.

### 1. PROYECCION DE NECESIDAD DE PERSONAL

#### 1.1 ESTUDIO TECNICO MODERNIZACION DE LA PLANTA DE PERSONAL

	<b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b> NIT: 891.412.134-1 <b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO</b>	
		<b>VERSIÓN</b>	1
		<b>PÁGINA</b>	8 de 11

En la vigencia del 2022 la junta directiva del Instituto del Deporte, la Educación Física y la


Recreación del Valle del Cauca – INDERVALLE. suscribió con la Fundación Universidad del Valle, un estudio técnico que presto servicios especializados de asesoría y apoyo a la elaboración de estudio de cargas de trabajo y estructura de una nueva planta global de personal. Estudio que permitió realizar la construcción de la planta de personal que a la fecha se encuentra vigente. se encuentran el Documento de Estudio Técnico y el Estudio cargas de trabajo.

A partir del año 2020, el Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca – INDERVALLE, efectuó con el acompañamiento Fundación Universidad del Valle, una revisión del estudio técnico entregado por la firma contratista y realizo la actualización de la propuesta de planta de cargos con el fin de fortalecer el número de empleados quedando 71 cargos de 57 que habían, es importante mencionar que adicional a este estudio se dio simultaneo el ingreso de personal de carrera administrativa que se debieron ingresar 12 funcionarios a la planta, toda vez que ganaron la convocatoria 437 de 2017, quedando únicamente 5 cargos con un nombramiento en provisionalidad.

## 1.2 ANALISIS DE PLANTA ACTUAL

La planta de personal aprobada está conformada por un total de 71 cargos distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:



	<b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b> NIT: 891.412.134-1 <b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO</b>	
		<b>VERSIÓN</b>	1
		<b>PÁGINA</b>	9 de 11

EMPLEOS PERMANENTES: 71(INCLUIDAS VACANTES)

TIPO DEL CARGO Y NIVEL	ENCARGO	LN	PERIODO FIJO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONAL	CONTRATO TRABAJO	VACANTE	TOTAL
PROFESIONAL	2	0	0	12	2	0	3	19
TECNICO	1	0	0	10	1	0	2	14
ASISTENCIAL	0	0	0	15	4	0	1	20
DIRECTIVO	1	10	2	0	0	0	3	16
ASESOR	0	2	0	0	0	0	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>37</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>71</b>

- VACANTES DEFINITIVAS: 14
  - VACANTES TEMPORALES: 2


#### 1.1 EMPLEOS O CARGOS CON CARÁCTER TEMPORAL:

- Profesional: no
- Técnico: no
- Asistencial: no
- Vacantes Definitivas: 14

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en

un 93.2%, dado que las vacantes están siendo ocupados por 5 provisionales y de estos 5 cargos, hay 3 funcionarios con una condición de estabilidad laboral reforzada

## ANALISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

	<b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b> NIT: 891.412.134-1 <b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO</b>	
		<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
		<b>PÁGINA</b>	<b>10 de 11</b>

Este análisis se efectuó teniendo en consideración la plantea de personal vigente aprobada para la vigencia 2021.


### 2.1 PROVISION DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS.

Para la vigencia 2022, es posible la provisión definitiva por merito con listas de elegibles de 14 vacantes POR EL PROCESO DE LEY 1960 de 2019, vacantes que podrían ser provistas por concurso de méritos acogiéndose a esta ley en cuenta que el Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca – INDERVALLE, tiene personal vinculado a carrera administrativa con las competencias laborales y funcionales para desempeñar estos cargos, que les permitiría mejorar sus ingresos y su desarrollo profesional al interior de la institución.

2.2 Para el segundo semestre de 2022 se tiene planteado proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento se contratara con los procesos según necesidades del servicio a través de invitaciones internas para proveer mediante la modalidad de encargos.

### 2.3 RACIONALIZACION DE LA PLANTA

Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017, en caso de la necesidad del

	<b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b> NIT: 891.412.134-1 <b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO</b>	
		<b>VERSIÓN</b>	1
		<b>PÁGINA</b>	11 de 11

servicio requerirlo.

### III. ESTIMACION DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACION EN EL PRESUPUESTO.

Para la vigencia 2022, el costo total de la planta de personal se provee en un 100% corresponde al presupuesto que apruebe la junta directiva del Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca – INDERVALLE, el valor mensual es de \$ 349.573.150, y un costo anual aproximado de \$ 4.200.000. 000.oo.

  
 RAFAEL PEREZ MANQUILLO  
 SUBGERENTE ADM Y FINANCIERO

  
 XILENA RAMIREZ PALOMEQUE  
 JEFE OFICINA DE TALENTO HUMANO