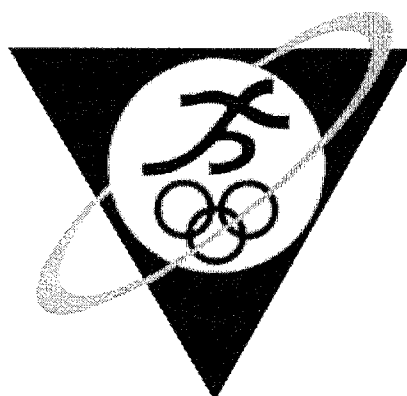


# PLAN ANUAL DE PREVISION DE VACANTES




***INDERVALLE***

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

**VIGENCIA AÑO 2023**



 <p><b>INDERVALLE</b> Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca</p>	<p><b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b> NIT: 891.412.134-1 <b>PLAN ANUAL DE PREVISION DE VACANTES</b></p>		
		<p><b>PÁGINA</b></p>	<p><b>2 de 7</b></p>


**DAYRA FAISURY DORADO**  
Gerente

**EQUIPO DE TRABAJO**

**RAFAEL PEREZ MANQUILLO**  
Subgerente Administrativo y Financiero

**XILENA RAMIREZ PALOMEQUE**  
Jefe Oficina de Talento Humano



	<b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b> NIT: 891.412.134-1 <b>PLAN ANUAL DE PREVISION DE VACANTES</b>		
		<b>PÁGINA</b>	<b>3 de 7</b>

## Contenido

INTRODUCCION .....	4
METODOLOGÍA .....	4
POLITICAS .....	5
<b>ANALISIS DE PLANTA DE PERSONAL</b> .....	<b>5</b>
IDENTIFICACION DE NECESIDADES .....	5
ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL .....	5
PLANTA DE PERSONAL .....	6
EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA .....	6
EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION .....	6
COSTO NOMINA 2023 .....	7

## **INTRODUCCION**

La provisión de vacantes en las organizaciones, es un factor determinante en el quehacer organizacional, es por ello que en aplicación de la Ley 909 de 2004 en su artículo 17, se encuentra que las entidades deben elaborar planes anuales de provisión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la veracidad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y financiará para poder cumplir con esta provisión.

El Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo 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 en búsqueda de la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Provisión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Siendo un factor estratégico de la administración pública, con la 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 cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad.

El Plan de Provisión del Recurso Humano, tiene por objeto diseñar Estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita 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 cubrir las necesidades de la planta de personal de la Institución.


Las estrategias para la apropiación de recursos de la mencionada política están consignadas en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales.

## **METODOLOGÍA**

El Plan de Provisión de Recurso Humano del Ministerio de Educación Nacional para la vigencia del año 2023, se diseñó acogiéndose las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal.

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2022, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del

	<b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b> NIT: 891.412.134-1		
	<b>PLAN ANUAL DE PREVISION DE VACANTES</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>5 de 7</b>

ingreso y la promoción interna del personal y finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad con apoyo de la oficina de Presupuesto, quien reservo los rubros para el pago de nómina del personal vinculado, asegurando su financiación con el presupuesto asignado. La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2022 que contaba con 73 cargos, También se analizó la forma de proveer las vacantes a través del Nombramiento por encargos y por el concurso de méritos que se adelanta a la fecha.

**POLITICAS**

La oficina de Talento Humano a través de la gestión de su plan estratégico definido en cada uno de sus planes y programas que buscan el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro, como lo establece la norma, es especial la herramienta de MPGI.

Las estrategias para la apropiación con el uso de la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales.

**ANALISIS NECESIDE DEL RECURSO HUMANO**

**IDENTIFICACION DE NECESIDADES**

Indervalle, tiene previsto realizar los estudios que permitan contar con el diagnóstico integral para validar la capacidad de cada proceso y las funciones de las áreas de la entidad.

Como producto de lo anterior y teniendo en cuenta las nuevas directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), a la fecha aún se encuentra la entidad con la responsabilidad de hacer los estudios y mesas de trabajo en aplicación de la normatividad frente a la creación de plantas temporales. se contará con la propuesta de modificación de análisis necesidades de áreas y proponer según las directrices dadas por el gobierno y entes reguladores de los empleos, si es del caso, ajustará las funciones y proveerá los empleos que conforman la planta global de la institución.

**ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.**

La planta de personal aprobada para el Ministerio de Educación Nacional está conformada por un total de quinientos sesenta y uno (561) empleos, y una planta temporal de cien (100) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación.

**PLANTA DE PERSONAL**

NIVEL	ENCARGO	PERÍODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL/NIVEL
DIRECTIVO	2	0	14	0	2	18
ASESOR		0	2	0	0	2
PROFESIONAL	0	0	13	6	0	20
TÉCNICO	6	0	7	1	1	15
ASISTENCIAL	2	0	6	5	1	18
TOTAL EMPLEOS	10	0	47	7	6	73


**EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA**

NIVEL	ENCARGO	PERÍODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL/NIVEL
PROFESIONAL	3	0	10	7	0	20
TÉCNICO	6	0	7	1	1	15
ASISTENCIAL	2	0	6	5	1	18
TOTAL EMPLEOS	11	0	23	13	2	53

**EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION**

NIVEL	ENCARGO	PERÍODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL /NIVEL
DIRECTIVO	3	0	11	0	2	16
ASESOR	0	0	2	0	0	2
TOTAL EMPLEOS	3	0	13	0	2	18



	<b>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA</b> NIT: 891.412.134-1 <b>PLAN ANUAL DE PREVISION DE VACANTES</b>		
		<b>PÁGINA</b>	<b>7 de 7</b>

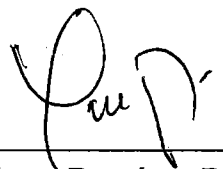
**COSTO NOMINA 2023**

TIPO DE EMPLEO	VALOR
TEMPORALES	\$ 10.014.115.412
PLANTA	\$ 73 cargos
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 10.014.115.412</b>

Para la vigencia del 2023, se tiene proyectado vincular el 100% de la planta, toda vez que a la fecha se encuentra en proceso de convocatoria de concurso de la territorial 9 con la comisión nacional de servicio civil (CNSC).



**Rafael Pérez Manquillo**  
Subgerente Administrativo y Financiero



**Xilena Ramírez Palomeque**  
Jefe Oficina Talento Humano

