

# **PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS**

**Dimensión del MIPG: Talento Humano**  
**Política: Gestión Estratégica del Talento Humano-GETH**

**Vigencia 2023**



**Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander**  
**INDERSANTANDER**  
**ENERO 31 DE 2023**



**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER**

**CODIGO:**  
PLRH03-04

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano


**Fecha elaboración:**  
31/01/2023

**APROBÓ:**  
Andres Fernando Balcazar  
Castaño-Director (E)

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
2 DE 12

**PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2023**

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>		
<b>CODIGO:</b> PLRH03-04		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 31/01/2023	<b>APROBÓ:</b> Andres Fernando Balcazar Castaño-Director (E)
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 3 DE 12	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>		

## 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

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>	
<b>CODIGO:</b> PLRH03-04		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 31/01/2023
		<b>APROBÓ:</b> Andres Fernando Balcazar Castaño-Director (E)	
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 4 DE 12	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>	

## 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 y 3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

**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.

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>		
<b>CODIGO:</b> PLRH03-04		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 31/01/2023	<b>APROBÓ:</b> Andres Fernando Balcazar Castaño-Director (E)
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 5 DE 12	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>		

**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.

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>	
<b>CODIGO:</b> PLRH03-04		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 31/01/2023
		<b>APROBÓ:</b> Andres Fernando Balcazar Castaño-Director (E)	
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 6 DE 12	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>	

### 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.

**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.

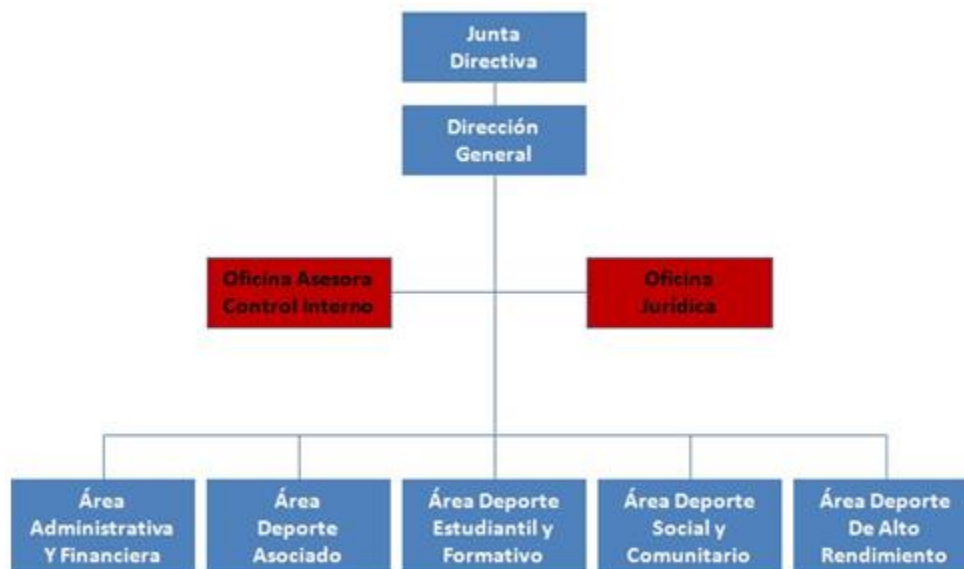
**Carrera administrativa:** El artículo 27 de la Ley 909 indica que la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al 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.

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>	
<b>CODIGO:</b> PLRH03-04		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 31/01/2023
		<b>APROBÓ:</b> Andres Fernando Balcazar Castaño-Director (E)	
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 7 DE 12	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>	

## 4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

**EL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACION Y DEPORTES- 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, el deporte asociado 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 cuatro procesos: Estratégicos, Misionales, de Apoyo y de Control y Evaluación, los cuales para su funcionamiento cuenta con solo 17 funcionarios que constituyen la actual planta de personal, vinculados bajo la modalidad de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción.

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>		
<b>CODIGO:</b> PLRH03-04		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 31/01/2023	<b>APROBÓ:</b> Andres Fernando Balcazar Castaño-Director (E)
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 8 DE 12	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>		

## 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 de Libre nombramiento y Remoción, los cargos de Dirección, un Asesor de oficina Jurídica, un Asesor oficina Control Interno, tres profesionales universitarios de código 219 grado 17 y dos Profesionales Universitarios de código 219 grado 09 .

La planta de empleos de Instituto de Deporte y Recreación del Departamento de Santander-INDERSANTANDER se encuentra conformada por 17 funcionarios: siete (7) cargos de Libre Nombramiento y Remoción, tres (3) cargos de carrera administrativa, dos (2) cargos técnicos de provisionalidad, cuatro (4) cargos de auxiliares administrativos y un (1) cargo de profesional universitario de carrera administrativa, cubierto por un funcionario de libre nombramiento y remoción nombrado en provisionalidad.

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 008 del 23 de enero de 2013, el Instituto resuelve establecer la nueva planta de personal que es la vigente a la fecha.




		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>		
<b>CODIGO:</b> PLRH03-04		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 31/01/2023	<b>APROBÓ:</b> Andres Fernando Balcazar Castaño-Director (E)
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 9 DE 12	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>		

Denominación	Nivel	Código	Grado	No. cargos
Director	Directivo	050	04	1
Asesor Oficina Control Interno	Asesor	115	02	1
Asesor Oficina Jurídica	Asesor	105	02	1
Profesional U. (Activa y Financ)	Profesional	219	17	1
Profesional U. (Deporte Alto Rendimiento)	Profesional	219	17	1
Profesional U. (Deporte Asociado)	Profesional	219	17	1
Profesional U. (Deporte Estudiantil y Formativo)	Profesional	219	13	1
Profesional U. (contador)	Profesional	219	09	1
Profesional U. (tesorero)	Profesional	219	09	1
Técnico Operativo (Deporte Social Comunitario)	Técnico	314	27	1
Técnico Administrativo (Almacenista y Archivo)	Técnico	367	7	1
Aux.Adtivo (Presupuesto)	Asistencial	407	16	1
Aux.Adtivo (donde se ubique el cargo)	Asistencial	407	09	1
Aux.Adtivo (donde se ubique el cargo)	Asistencial	407	08	1
Aux.Adtivo (donde se ubique el cargo)	Asistencial	407	08	1
Aux.Adtivo (donde se ubique el cargo)	Asistencial	407	08	1
Aux.Adtivo (donde se ubique el cargo)	Asistencial	407	08	1
<b>Totales</b>				<b>17</b>

## 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 la planta de personal conformada por 17 funcionarios.

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>	
<b>CODIGO:</b> PLRH03-04		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 31/01/2023
		<b>APROBÓ:</b> Andres Fernando Balcazar Castaño-Director (E)	
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 10 DE 12	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>	

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 2.2.2.5.1del 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 específico 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 específico 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.


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

## **7. ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL**

El INDERSANTANDER durante 2022 viene trabajando de manera conjunta con la Universidad Industrial de Santander, para ello suscribió el contrato interadministrativo No.439 del 5 de septiembre del 2022, cuyo objeto es: “PRESTAR LOS SERVICIOS PARA LA REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO TÉCNICO Y FINANCIERO PARA EL ANÁLISIS DE CARGAS LABORALES PARA LA REORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTES - INDERSANTANDER”, por la suma de SETENTA Y DOS MILLONES SETECIENTOS TRECE MIL OCHOCIENTOS CUANTERENTA Y UN PESOS MCTE (\$72.713.841).

El contratista en desarrollo del objeto contractual de conformidad con la propuesta presentada, debe cumplir con las siguientes actividades:

Realizar un estudio de cargas para la reestructuración de la planta de personal del Instituto Departamental de Recreación y Deporte – INDERSANTANDER, el cual se llevará a cabo en cumplimiento de las siguientes actividades:

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>		
<b>CODIGO:</b> PLRH03-04		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 31/01/2023	<b>APROBÓ:</b> Andres Fernando Balcazar Castaño-Director (E)
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 11 DE 12	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>		

1. El contratista llevará a cabo un acercamiento inicial a los funcionarios del INDERSANTANDER, donde realizará entrevistas para conocer su percepción sobre la carga laboral actual, las funciones que actualmente desempeñan y la incidencia del ambiente de trabajo en el ejercicio diario de sus actividades.
2. El contratista analizará cuál será la técnica más apropiada para levantar el estudio de cargas, tomando en consideración las características de las funciones particulares de cada funcionario. Adicionalmente, se realizará una actualización del manual de funciones actual de la Institución.
3. El contratista diseñará los instrumentos de recolección de la información para su posterior análisis.
4. El contratista entregará en medio físico y digital el estudio de cargas laborales aplicado a los 17 funcionarios vinculados en modalidad de planta, así como el Diseño de cargos actualizados y el Organigrama actualizado (manual de funciones).

A la fecha del presente plan de Presente Plan de Previsión de Recursos humanos 2023, mediante acta No.01 de fecha 16 de diciembre del año 2022, se suspende temporalmente de común acuerdo la ejecución del contrato interadministrativo No.439 del 2022, desde el día 16 de diciembre del 2022 hasta el 9 de enero de 2023 (inclusive).

