INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN - IDER

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021

GINA VIVIANA LONDOÑO MORENO
Director de Instituto

Cartagena de Indias D.T. Y C
Departamento de Bolívar
Enero de 2021
Versión 1

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3

1. OBJETIVOS 5

1.1. OBJETIVO GENERAL 5

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5

2. CALCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS 6

3. FORMAS DE CUBRIMIENTO DE LAS NECESIDADES DEL PERSONAL 9

4. COSTOS DEL PERSONAL E IDENTIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN 16

INTRODUCCIÓN

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, señala:

"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 Decreto 1083 de 2015, contempla dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo 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, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, el Plan Anual de Vacantes y, obviamente, el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Por otra parte, el Decreto 612 de 2018 (abril 4), "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", en su artículo 1°, contempla: "**2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción**. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año" y dentro de los doce (12) planes a los que se hacen alusión en ésta norma, se incluye al Plan de Previsión de Recursos Humanos.

En virtud a lo antes expuesto, se ha formulado en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER, el presente Plan de Previsión de Recursos Humanos, el cual es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichas necesidades.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar las estrategias de planeación anual del talento humano del Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER, para la actual vigencia, teniendo en cuenta los criterios técnicos y financieros con miras a cubrir las necesidades de su planta de personal.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Calcular el número de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- Estimar los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

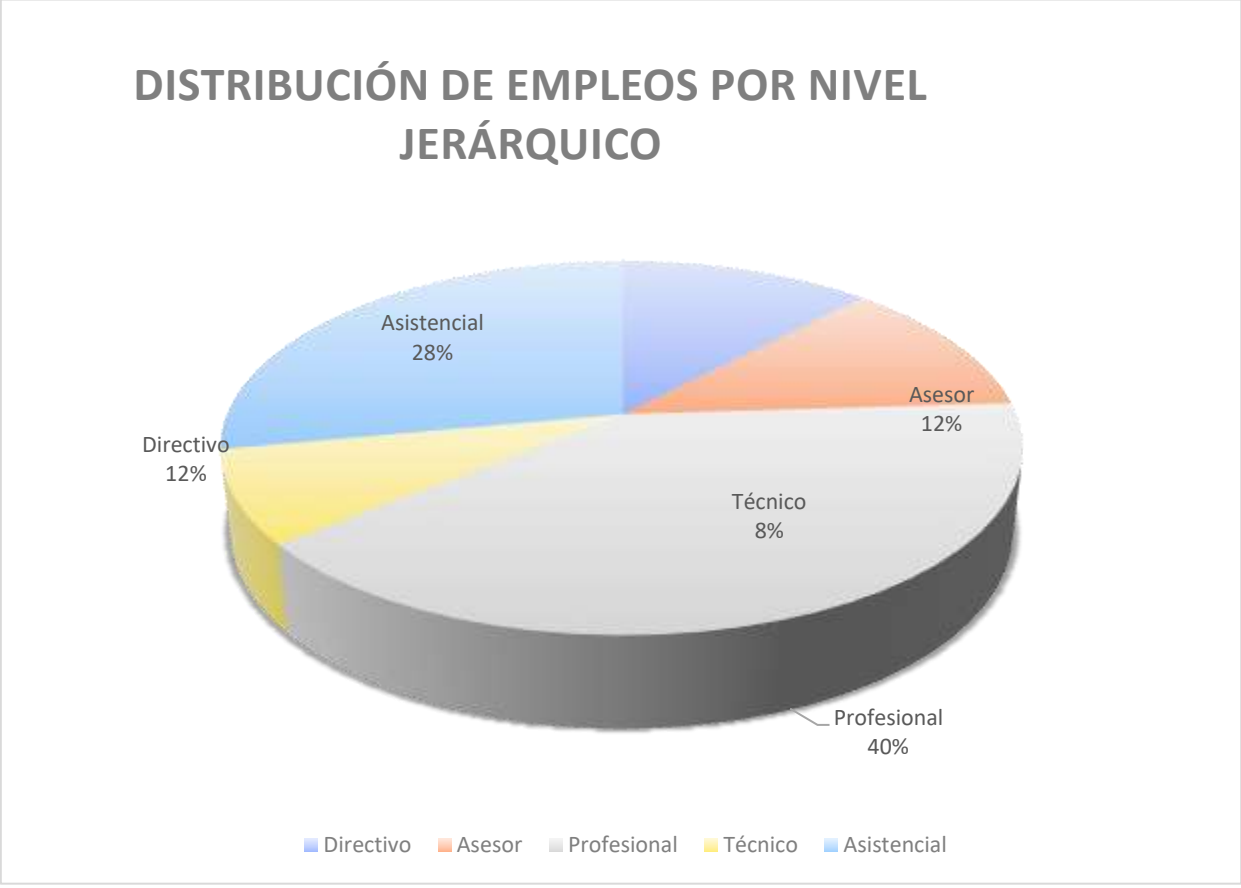
2. CALCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS

El Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER, actualmente dispone de una planta de personal conformada por veinticinco (25) empleos, la cual ha sido establecida Acuerdo N° 003 del 8 octubre de 2008, emanado de su Junta Directiva, y cuyos empleos se precisan a continuación:

N° de cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
DESPACHO DEL DIRECTOR			
Uno (1)	Director de Instituto	028	61
Uno (1)	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	115	55
Dos (2)	Asesor	105	47
Uno (1)	Profesional Especializado Área Salud	242	43
Dos (2)	Profesional Universitario	219	37
Uno (1)	Secretario Ejecutivo	425	23
PLANTA GLOBAL			
Uno (1)	Director Administrativo y Financiero	009	53
Uno (1)	Director Operativo	009	53
Uno (1)	Profesional Universitario (Almacenista General)	219	37
Dos (2)	Profesional Especializado	222	45
Uno (1)	Profesional Especializado	222	43
Tres (3)	Profesional Universitario	219	37
Dos (2)	Técnico Operativo	314	27
Uno (1)	Secretario Ejecutivo	425	23
Tres (3)	Secretario	440	13
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	13
Uno (1)	Auxiliar de Servicios Generales	470	01

De la planta de personal anterior, se colige que por nivel jerárquico de empleos se distribuyen de la siguiente forma:

Nivel jerárquico	N° de empleos
Directivo	3
Asesor	3
Profesional	10
Técnico	2
Asistencial	7



A juzgar por los datos anteriores y teniendo en cuenta que para la vigencia presupuestal 2020 el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER vinculó por Prestación de Servicios (OPS), a cuatrocientos cuarenta (440) personas, para el

cumplimiento de obligaciones contractuales que se encaminan a darle cumplimiento a diversas actividades, muchas de éstas permanentes y misionales, que se desarrollan en la entidad, resulta más que evidente la necesidad de ampliar la actual planta de personal existente. Por cuanto, en éstos momentos el personal vinculado mediante la modalidad de Prestación de Servicio para apoyo a la gestión representa, algo más de diecisiete (17) veces el número de empleos de su la planta; lo cual hace saltar a la vista que ante tal desproporción, se amerita de manera urgente la realización de un rediseño institucional, a efectos de determinar, el numero óptimo y planta de empleos requerida en la entidad, a efectos de atender al cumplimiento de sus propósitos organizacionales.

Por otra parte, el artículo 1° del Acuerdo No 008 del 8 de octubre 2008, emanado de la Junta Directiva del Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER, determinó la siguiente estructura orgánica:

1. **Junta Directiva**
2. **Despacho del Director**

2.1. Oficina de Planeación

2.2. Oficina Asesora Jurídica

3. **Dirección Administrativa y Financiera**
4. **Dirección de Fomento Deportivo y Recreativo**

4.1. Área de Fomento Deportivo y Recreativo

4.2. Área de Recreación

Tomando en consideración la anterior estructura organizacional, es evidente que la misma deja de lado áreas funcionales, tales como Control Interno, Talento Humano y TIC. Las cuales, dada la inmensa trascendencia que representan para el buen funcionamiento institucional de una organización, es menester considerar su creación.

3. FORMAS DE CUBRIMIENTO DE LAS NECESIDADES DEL PERSONAL

Actualmente el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER de los veinticinco (25) empleos, hay trece (13) en vacancia definitiva, de los cuales diez (10) están provistos en provisionalidad, al tratarse de empleos de carrera administrativa, en otro su empleado acaba de pensionarse y los dos (2) restantes, de libre nombramiento y remoción, aún no han sido provistos. Estos empleos se detallan a continuación:

EMPLEOS VACANTES					
N° DE EMPLEOS	**DENOMINACIÓN DEL EMPLEO**	**NIVEL**	**TIPO DE EMPLEO**	**CODIGO**	**GRADO**
3	Profesional Universitario	Profesional	Carrera Administrativa	219	37
1	Técnico Operativo	Técnico	Carrera Administrativa	314	27
3	Secretario	Asistencial	Carrera Administrativa	440	13
1	Auxiliar Administrativo	Técnico	Carrera Administrativa	407	13
1	Auxiliar de Servicios Generales	Técnico	Carrera Administrativa	470	01
1	Profesional Especializado Área Salud	Profesional	Libre Nombramiento y Remoción	242	43
1	Director Operativo	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	009	53
1	Profesional Especializado	Profesional	Carrera Administrativa	222	43

1	Profesional Especializado	Profesional	Carrera Administrativa	222	45

Fuente: Profesional Especializado, responsable de la Gestión del Talento Humano

El proceso de provisión de empleos, se adelantará atendiendo a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, el cual nos señala la forma de proceder, en tal caso; de ahí que, para cubrir las necesidades de personal se debe atender a lo siguiente:

"ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

ARTÍCULO 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1º. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2º. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos

nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.

Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

(Ver Sentencia del Consejo de Estado 00849 de 2017)

ARTÍCULO 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

ARTÍCULO 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

(Ver Sentencias del Consejo de Estado SU-556 de 2014 y SU-054 de 2015)

(Ver Concepto Marco 09 de 2018 Departamento Administrativo de la Función Pública); (Ver Concepto 20186000003511Dirección Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública)

REFORMAS DE LAS PLANTAS DE EMPLEOS

ARTÍCULO. 2.2.12.1 Reformas de las plantas de empleos. Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

PARÁGRAFO. Toda modificación a las plantas de empleos, de las estructuras y de los estatutos de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional deberán contar con el concepto técnico favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.

(Ver Ley 1780 de 2016. art. 14)

(Ver Decreto 1227 de 2005, art. 95)

(Ver Directiva Presidencial 09 de 2018)

ARTÍCULO 2.2.12.2 Motivación de la modificación de una planta de empleos. Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración,

cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:

1. Fusión, supresión o escisión de entidades.
2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.
3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.
4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.
5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.
6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.
7. Introducción de cambios tecnológicos.
8. Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.
9. Racionalización del gasto público.
10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

PARÁGRAFO 1. Las modificaciones de las plantas a las cuales se refiere este artículo deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de una entidad, no tendrá la calidad de nuevo nombramiento la incorporación que se efectúe en cargos iguales o equivalentes a los suprimidos a quienes los venían ejerciendo en calidad de provisionales.

(Ver Ley 1780 de 2016. art. 14)

(Ver Decreto 1227 de 2005, art. 96)

ARTÍCULO 2.2.12.3 Estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos. Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.
2. Evaluación de la prestación de los servicios.
3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

(Decreto 1227 de 2005, art. 97)”

4. COSTOS DEL PERSONAL E IDENTIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN

Los veinticinco (25) empleos que actualmente tiene el Instituto Distrital de Deportes y Recreación-IDER, tienen un costo anual estimado en **$ 1.742.252.124**

En cuanto a los ajustes a la planta de personal que amerita la entidad, bien sea para crear nuevos empleos, suprimir u otro; es menester que el Instituto Distrital de Deportes y Recreación-IDER realice el estudio técnico soporte que justifique dicho rediseño, conforme a lo establecido en el marco legal vigente sobre la materia.