

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA



## **Sistema Integrado de Aseguramiento de la Calidad**


# **PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS**

**Versión 1**

**Código: GA.402.07.02**


**Proceso: Gestión Administrativa  
Unidad de Desarrollo Humano**

**Enero del 2024**

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b></p>	Código: GA.402.07.02
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 1 de 19

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	2
1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. NORMATIVIDA.....	4
4. DEFINICIONES.....	7
5. CONDICIONES GENERALES.....	10
5.1.1 Metodología Desarrollada.....	10
5.1.2 Análisis Disponibilidad de Personal.....	10
5.1.3 Análisis provisión y ocupación de empleo.....	12
5.2 Programa de Medidas de Cobertura.....	14
5.2.1 Provisión definitiva de Empleo.....	14
5.2.2 Provisión Transitoria.....	14
5.2.3 Racionalización de Planta.....	14
5.2.4 Ampliación de Planta y/o Creación de Plantas Temporales.....	15
5.2.5 Expedición de Certificados de Insuficiencia de Personal.....	16
5.3 Aprobación del Plan.....	16
6. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	17
7. REFERENCIA DOCUMENTALES.....	17

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b></p>	Código: GA.402.07.02
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 2 de 19

## INTRODUCCIÓN


La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, es un Establecimiento Público de Educación Superior del Orden Municipal, adscrito a la Secretaria de Educación del Municipio de Santiago de Cali, conforme al Acuerdo de Consejo Municipal No. 168 de 2005, expedido por el Honorable Consejo Municipal de Santiago de Cali, con la autonomía de que trata el artículo 29 de la Ley 30 de 1992, personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa y financiera.

La estructura orgánica de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte fue establecida por el Consejo Municipal de Santiago de Cali, mediante Acuerdo Municipal No. 168 de 2005 y modificada por el Consejo Directivo, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, mediante el Acuerdo 1-02-01-212 del 10 de junio de 2015, donde se determinó la Estructura Administrativa y docente y se definió la Planta global de Empleos de la Institución, que fue adoptada mediante Resolución de Rectoría No. 1-18-0420-2015 de junio 23 de 2015.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite atender de manera eficiente los requerimientos de personal en cada una de las unidades organizativas de la Institución.

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, señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, de acuerdo con su Plan de Desarrollo 2034 el cual refleja las apuestas institucionales, estableció como uno de sus direccionamientos estratégicos una “Organización Dinámica y Eficiente” para lo cual requiere, adelantar como líneas de acción que le permitirán desarrollar el direccionamiento estratégico: la modernización de la estructura organizacional y una gestión efectiva, frente a las necesidades de la institución.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b></p>	Código: GA.402.07.02
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 3 de 19

## 1. OBJETIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, tiene como objetivo garantizar los recursos humanos necesarios para que las unidades organizativas puedan atender y prestar eficientemente el servicio, en el marco de los principios de igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores.


## 2. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte es de aplicación general para toda la planta de personal administrativo de la institución, tiene como alcance identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal presentes y futuras de las unidades organizativas y efectuar la estimación de los costos de personal con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad de los recursos.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el plan de previsión de recursos humanos deberá contemplar 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.

Nota: El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, no aplica para el personal docente, el cual está sujeto al Reglamento Docente Acuerdo de Consejo Directivo No. 1.0.02.01.286 del 13 de noviembre de 2019 y el procedimiento de Selección, Vinculación e Inducción de Personal código GA.132.43.02.01.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b></p>	Código: GA.402.07.02
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 4 de 19

### 3. NORMATIVIDAD

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge a partir de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, y en cumplimiento del Decreto 612 de abril 4 de 2018, el cual está enmarcado dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión como referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas y orientado a establecer la disponibilidad del personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad la misión y objetivos institucionales.

A continuación, se relaciona la normatividad al respecto:

**Constitución Política de la República de Colombia 1991** Título V Constitución Política de la República de Colombia, Capítulo 2 De la Función Pública.


**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”.**

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.

En su artículo 14, literal d, establece que al DAFP le corresponde: “Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado de este a la Comisión Nacional del Servicio Civil”. Así mismo, el artículo 15, numeral 2 establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). “Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”.

El artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal:

a). “Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano.”

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b></p>	Código: GA.402.07.02
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 5 de 19

**Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Indica que las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:


- a) Por renuncia regularmente aceptada.
- b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- c) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- d) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- e) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- f) Por revocatoria del nombramiento.

**Ley 2294 de 2023: “por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022-2026” – “Colombia Potencia Mundial De La Vida”**

Ley que aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial De La Vida” contempla dos artículos pertinentes, el 82 y el 225, aquel consagra “ARTÍCULO 82. FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD, CON CRITERIOS MERITOCRÁTICOS Y VOCACIÓN DE PERMANENCIA. El Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios. El Departamento Administrativo de la Función Pública propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado.

**Ley 1960 de 2019: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.**

Modifica la Ley 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.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b></p>	Código: GA.402.07.02
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 6 de 19

**Circular No 201600000057 del 22 de septiembre de 2016.** Establece lineamientos para el cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa-Concurso de méritos.

**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 648 de 2017: “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”**

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: “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”**


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.

**CIRCULAR EXTERNA No. 100-003-2024:** Apoyo coordinado e integrado para la buena administración pública de las entidades territoriales.

**Componente función pública.**

Referida a la administración del talento humano (ingreso, permanencia, crecimiento y retiro), y a todos los demás elementos esenciales que la dinamizan y dignifican (plantas, salarios, bienestar, capacitación, entre otros)

- a. Formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia 1
- b. Modernización y Transformación del Empleo Público en el territorio.

	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código: GA.402.07.02
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 7 de 19

- c. Compromisos institucionales
- d. Gestión del Conocimiento e Innovación Pública

#### **Componente gestión pública.**

Relacionado con los recursos técnicos (planeación, ejecución, control, evaluación y rendición de cuentas) y los recursos físicos (presupuesto y patrimonio público) fundamentales en el ejercicio de una Administración Pública participativa e incluyente.

- a. Participación
- b. Control.

#### **Componente función administrativa.**


En este componente está contenida la base estructural y funcional del Estado, referida a su organización y a su actuación, lo cual permite, junto con los dos anteriores a los que nos hemos referido, que su institucionalidad cobre vida.

## **4. DEFINICIONES**


Para efectos de este procedimiento se establecen las siguientes definiciones:

- **Empleo:** Se entiende por empleo 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. (Artículo 2° del Decreto 785 de 2005).
- **Empleos Temporales:** Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1.1. del Decreto 1083 de 2015).
- **Servidor Público:** Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.
- **Nombramiento Ordinario:** Es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.




 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b></p>	Código: GA.402.07.02
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 8 de 19

- **Nombramiento Provisional:** Es el que procede de manera excepcional y únicamente cuando no exista servidores de carrera que puedan ser encargados (Decreto 4968 de 2007 y artículo 25 de la Ley 909 de 2004), cuya finalidad es la de garantizar la eficiencia en la función administrativa y propender por alcanzar los fines esenciales del Estado que son propósitos constitucionalmente previstos.
- **Provisión:** La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.
- **Encargo:** Consiste en la designación de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo que se encuentre vacante temporal o definitivamente, siempre que el respectivo servidor reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras el titular de ese cargo se restituye o hasta se surta el proceso de selección.
- **Vacancia Temporal:** Esta figura se presenta cuando el servidor con derechos de carrera se encuentra en alguna de las siguientes situaciones administrativas:
- **Vacancia Definitiva:** Es el estado de aquellos empleos que se encuentran desprovistos por alguna de las siguientes situaciones:
  - ✓ Renuncia del titular.
  - ✓ Muerte.
  - ✓ Pensión.
  - ✓ Pérdida de derechos de carrera administrativa.
- **Ascenso:** Toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos: a) Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior, b) Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico o c) Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico.
- **Nivel Jerárquico de los Empleos:** Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos se clasifican en Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial. (Artículo 3° del Decreto 785 de 2005).

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b></p>	Código: GA.402.07.02
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 9 de 19

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales
- **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.
- **Carrera administrativa:** el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 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. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna*”.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b></p>	Código: GA.402.07.02
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 10 de 19

## 5. CONDICIONES GENERALES

### 5.1 Metodología Desarrollada

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte se desarrolla a través de tres etapas: Análisis de las necesidades de personal, Análisis de la disponibilidad de personal y Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

#### 5.1.1 Análisis de Necesidades de Personal:

Consiste en el ejercicio que debe hacer la institución para definir la cantidad y calidad del personal que requiere para desarrollar los planes, programas y proyectos.

Es importante tomar como marco de referencia los siguientes aspectos:

- Las políticas institucionales
- Los planes, programas y proyectos de la institución
- Las funciones y responsabilidades.
- La planta de personal de la institución.
- Identificación de las necesidades de personal por unidades organizativas

#### 5.1.2 Análisis Disponibilidad de Personal:

En esta etapa la Unidad de Desarrollo Humano realizó un análisis sobre la disponibilidad interna de personal, revisando la planta de personal con la que opera la institución, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la capacidad instalada.

Para efectos del presente ejercicio se presenta la Planta de Empleos adoptada por la institución.


 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b></p>	Código: GA.402.07.02
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 11 de 19

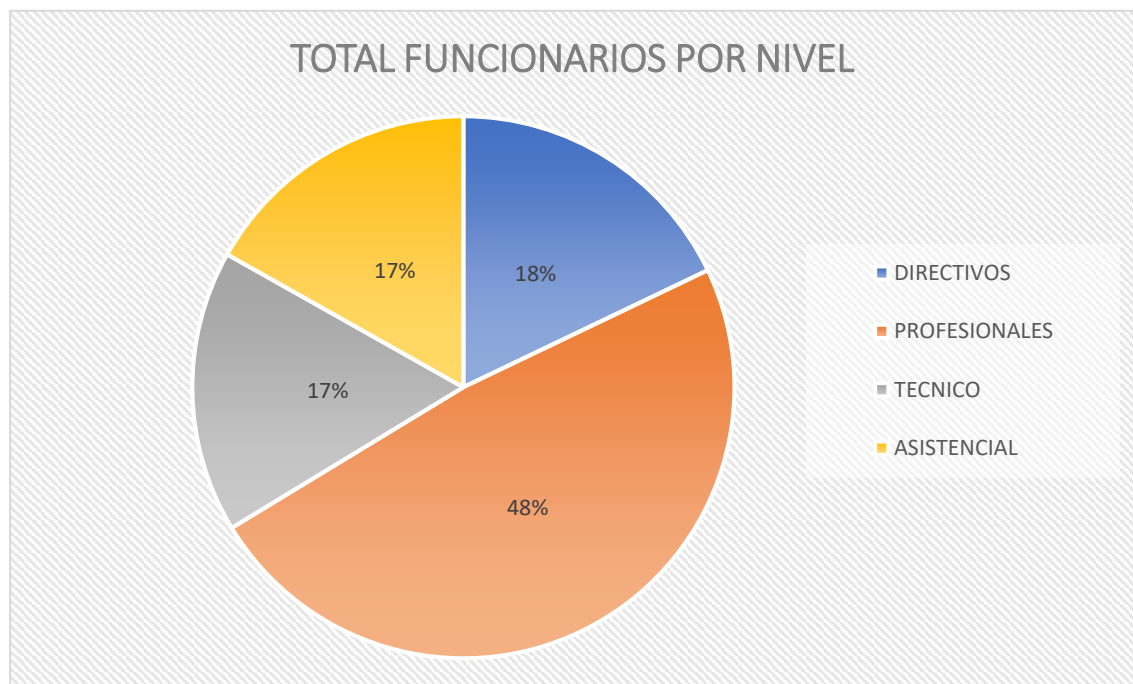
Tabla 1. Planta Global de Empleos Administrativos, por tipo de empleos

No.	Cargo	Grado	Descripción	Aprobados	Tipo de Empleo
1	48	6	RECTOR DE INSTITUCION UNIVERSITARIA	1	PERIODO
2	64	5	SECRETARIA GENERAL	1	LIBRE NOMBRAMIENTO
3	98	5	VICERRECTOR INSTITUCION UNIVERSITARIA	3	LIBRE NOMBRAMIENTO
4	9	4	DIRECTOR ADMINISTRATIVO (Jurídica)	1	LIBRE NOMBRAMIENTO
5	9	4	DIRECTOR TECNICO (Planeación)	1	LIBRE NOMBRAMIENTO
6	7	4	DECANO INSTITUCION UNIVERSITARIA	3	LIBRE NOMBRAMIENTO
7	9	3	DIRECTOR TECNICO	3	LIBRE NOMBRAMIENTO
8	213	6	MEDICO ESPECIALIZADO	1	LIBRE NOMBRAMIENTO
9	6	2	JEFE DE OFICINA	1	PERIODO
10	9	1	DIRECTOR TECNICO	2	LIBRE NOMBRAMIENTO
11	222	6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	LIBRE NOMBRAMIENTO
12	222	5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	6	LIBRE NOMBRAMIENTO
13	219	4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	LIBRE NOMBRAMIENTO
14	219	4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	CARRERA
15	219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3	LIBRE NOMBRAMIENTO
16	219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	CARRERA
17	219	2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	8	LIBRE NOMBRAMIENTO
18	219	2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3	CARRERA
19	219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9	LIBRE NOMBRAMIENTO
20	219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	CARRERA
21	314	3	TECNICO OPERATIVO	4	LIBRE NOMBRAMIENTO
22	314	3	TECNICO OPERATIVO	2	CARRERA
23	314	2	TECNICO OPERATIVO	6	LIBRE NOMBRAMIENTO
24	314	2	TECNICO OPERATIVO	2	CARRERA
25	314	1	TECNICO OPERATIVO	2	LIBRE NOMBRAMIENTO
26	425	6	SECRETARIO EJECUTIVO	5	LIBRE NOMBRAMIENTO
27	440	5	SECRETARIO	6	CARRERA
28	440	5	SECRETARIO	2	LIBRE NOMBRAMIENTO
29	407	5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	LIBRE NOMBRAMIENTO
30	470	5	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1	LIBRE NOMBRAMIENTO
31	482	5	CONDUCTOR MECANICO	1	LIBRE NOMBRAMIENTO
<b>TOTAL</b>				<b>95</b>	

Fuente: Unidad de Desarrollo Humano

Tabla 2. Planta Global de Empleos Administrativos, por Nivel Jerárquico

Nivel	Cantidad
<i>DIRECTIVOS</i>	17
<i>PROFESIONALES</i>	46
<i>TECNICO</i>	16
<i>ASISTENCIAL</i>	16



Fuente: Unidad de Desarrollo Humano

### 5.1.3 Análisis provisión y ocupación de empleos:

En este ítem se realiza el análisis de la provisión definitiva y ocupación de los empleos de carrera administrativa, se analiza la proporción de empleos que cuentan con titular en relación con la cantidad de empleos aprobados por norma en la entidad, tipo de provisión y si se encuentran en alguna situación de vacancia.


 <b>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</b>	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código: GA.402.07.02
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 13 de 19

Tabla 3. Análisis Provisión y Ocupación de Empleos


No.	Cargo	Grado	Descripción	Tipo vinculación	Provistos	Situación Administrativa
1	219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	0	VACANCIA TEMPORAL NO PROVISTA
2	314	3	TECNICO OPERATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	0	VACANCIA TEMPORAL NO PROVISTA
3	440	5	SECRETARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	0	VACANCIA TEMPORAL NO PROVISTA
4	440	5	SECRETARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	0	VACANCIA TEMPORAL NO PROVISTA
5	219	4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	1	ENCARGO VACANCIA DEFINITIVA
6	314	2	TECNICO OPERATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	1	ENCARGO VACANCIA DEFINITIVA
7	440	5	SECRETARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	1	ENCARGO VACANCIA DEFINITIVA
8	219	4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	1	ENCARGO VACANCIA TEMPORAL
9	219	2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	1	ENCARGO VACANCIA TEMPORAL
10	219	2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	1	ENCARGO VACANCIA TEMPORAL

Fuente: Unidad de Desarrollo Humano

## 5.2 Programación de Medidas de Cobertura

En esta fase se procede a definir las medidas prioritarias que la Institución debe implementar para lograr cubrir las necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2024, al no contar con el número apropiado de servidores para atender las necesidades, utilizando para cubrir esta necesidad la figura de contratos de prestación de servicios.

Es así que se fijan para la vigencia 2024, mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales, los cuales se presentan a continuación:

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b></p>	Código: GA.402.07.02
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 14 de 19

#### 5.2.1 Provisión Definitiva de Empleo

Se deberá realizar un análisis de los empleos que se encuentran vacantes de manera definitiva, con miras a proveerlos.

#### 5.2.2 Provisión Transitoria

Como medida de provisión transitoria, acorde con la normatividad legal vigente, será preferente la provisión mediante encargo con funcionarios de carrera administrativa.

Finalizado el proceso de provisión transitoria sin encontrar en la planta servidores de carrera administrativa con derecho preferencial a ocupar estos empleos o como segunda opción servidores de carrera administrativa con evaluación de desempeño laboral satisfactoria, se procederá como última opción a la provisión transitoria mediante nombramiento provisional


#### 5.2.3 Racionalización de Planta

Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del recurso humano con el que actualmente cuenta la institución y contempla la realización de reubicaciones de empleos y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, lo anterior considerando los perfiles definidos en el manual de funciones y competencias laborales vigente

#### 5.2.4 Ampliación de Planta y/o Creación de Plantas Temporales

Respecto a la posibilidad de ampliación de la planta de personal, se tiene que el Gobierno Nacional en el artículo 82 del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, previsto en la Ley 2294 de 2023, dispuso la formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia; por tal razón las entidades del estado tanto del orden nacional como territorial deben empezar a realizar las acciones pertinentes para lograr disminuir los contratos de prestación de servicios.

El Gobierno Nacional busca que la administración Pública provea todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga uso racional de la contratación por prestación de servicios para formalizar el empleo en condiciones de meritocracia, igualdad, inclusión principalmente de los jóvenes, las personas con discapacidad, las personas con identidad de género diversa y otras poblaciones vulnerables, buscando siempre la paridad de género, de acuerdo con lo dispuesto en las normas para estos efectos

	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código: GA.402.07.02
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 15 de 19

Se definieron diferentes actividades que garanticen la implementación de lo previsto en la Ley 2294 de 2023, que dispuso la formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia:

- Obtener orientación de la Función Pública o de la ESAP, como líder técnico de este plan, para iniciar con el proceso gradual y sistemático de la formalización laboral.
- Participar de la capacitaciones y charlas que realice el DAFP y la ESAP, frente a la formalización del empleo público.
- Realización de estudio técnico de cargas laborales para llevar a cabo la ampliación de la planta de cargos, esto a través de entidad externa.
- Revisión y modificación del presupuesto para la vigencia 2024, con el fin de incluir la ampliación de la planta en el mismo.
- Implementación de los resultados obtenidos del estudio de ampliación de la planta de cargos


#### 5.2.5 Expedición de Certificación de Insuficiencia de Personal


Para cubrir las necesidades y/o insuficiencias de personal (por no existir el personal con conocimientos especializados, por no existencia del cargo en la planta de cargos) y dar continuidad a la prestación de los servicios de las unidades organizativas de la institución, considerando la limitación de los recursos financieros disponibles que permitan ampliar la planta de personal y crear los empleos requeridos, se debe recurrir a la utilización de la medida de cobertura externa a través de la aplicación de la figura de contratación de prestación de servicios, atemperándose a lo dispuesto en la normatividad vigente y al manual de contratación de la institución.

### 5.3 Aprobación del Plan

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, se aprueba en reunión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, mediante Acta No. 110.02.18.001 del 30 de enero del 2024.



<div> <div>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</div>  <div> <div>ESCUELA</div> <div>NACIONAL</div> <div>del DEPORTE</div> </div> </div>	<div>PLAN DE PREVISION DE</div> <div>RECURSOS HUMANOS</div>	Código: GA.402.07.02
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 16 de 19


 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b></p>	Código: GA.402.07.02
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 17 de 19

## 6. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Este Plan será elaborado por la Profesional Universitaria de la Unidad de Desarrollo Humano, revisado por la Profesional Especializada de Desarrollo Humano y la Vicerrectora Administrativa Cuando se presenten inconsistencias en su uso, teniendo en cuenta los conceptos que sobre el mismo hayan enviado los procesos que lo han utilizado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño que es presidido por la Rectora.

## 7. REFERENCIAS DOCUMENTALES

N/A

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b></p>	Código: GA.402.07.02
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 18 de 19

Aprobación del Documento				
	Nombre	Responsable	Firma	Fecha
Elaboró	Ana Patricia García Sarria	Profesional Universitario – Unidad de Desarrollo Humano		24/01/2024
Revisó	Marilyn Guerrero Jiménez.	Profesional Especializada Unidad de Desarrollo Humano		25/01/2024
	María Isabel Andrade	Vicerrectora Administrativa		26/01/2024
	Luz Stella Murillo Zabala	Directora Técnica de Planeación		29/01/2024
Aprobó	Patricia Martínez	Rectora		30/01/2024

Control de los Cambios			
Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Justificación del cambio
1	30/01/2024		Dando cumplimiento de orden normativo.