



PLAN PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

Aprobó
SANDRA QUIROZ VILLA
Gerente

Revisó
DANIEL MONTOYA HERRERA
Líder Administrativo y Operativo

ENERO DE 2026

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión del Recurso Humano de INDESA se constituye en una herramienta estratégica fundamental para garantizar la adecuada gestión del talento humano, en coherencia con los objetivos misionales, estratégicos y operativos de la entidad. Este plan se formula en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, especialmente en la Dimensión de Talento Humano, y en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La previsión del recurso humano permite a INDESA anticipar, analizar y atender de manera oportuna las necesidades presentes y futuras de personal, asegurando la disponibilidad de servidores con las competencias, perfiles y capacidades requeridas para el cumplimiento eficiente de sus funciones institucionales. En este sentido, el plan articula la planeación del talento humano con las prioridades organizacionales, la estructura administrativa, los procesos misionales y de apoyo, así como con los retos del entorno y las demandas del servicio público.

A través de este instrumento, INDESA orienta la definición de estrategias, planes y programas de gestión del talento humano relacionados con el ingreso, permanencia, desarrollo y retiro del personal, alineados con los principios de eficiencia, eficacia y legalidad que rigen la administración pública.

De esta manera, el Plan de Previsión del Recurso Humano se consolida como un insumo clave para la toma de decisiones, la sostenibilidad institucional y el fortalecimiento de la capacidad organizacional.



MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se contemplan las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- 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.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de Desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 1083 de 2015 por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC, abril 2021
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP.
- Decreto 618 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- Decreto 612 de 2018 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.
- Decreto 815 de 2018: Establece directrices para el fortalecimiento del talento humano en el sector público.

Contexto y diagnóstico administración de personal:

Actualmente la planta de empleos, corresponde a la necesaria de acuerdo a la capacidad financiera que tiene el Instituto para el Deporte y la recreación de Sabaneta INDESA (acuerdo de la Junta Directiva No.001, junio 27 de 2023).

Nivel Directivo	Código	Grado	No. de Plazas
Gerente	039	02	1
Líder Operativo y Administrativo	222	02	1
Dirección Administrativa	009	01	1
Nivel Profesional			
Tesorero	201	01	1

Para suplir la necesidad del personal que se requiere para alcanzar su objetivo estratégico, el INDESA realiza la contratación bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, con las siguientes características:

Nivel del Cargo	No. de Cargos
Profesional	65
Tecnólogo	21
Técnico	23
Asistencial - bachiller	7
TOTAL	116

Plan Previsión de Recurso Humano:

Es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos estratégicos, proyectan y satisfacen sus necesidades de personal, definiendo los planes y programas de gestión del talento humano que permitan alinear las políticas y prácticas laborales con las prioridades organizacionales.

En este contexto, la gestión pública reconoce la relevancia del recurso humano como factor determinante para el mejoramiento del desempeño institucional. Para ello, se orienta a identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de los servidores, así como a planificar de manera anticipada las necesidades específicas de talento, garantizando la implementación de planes y programas que fortalezcan la capacidad operativa, la continuidad del servicio y el cumplimiento de los fines misionales de la entidad.

Para atender sus necesidades de personal, y considerando la capacidad financiera del Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta – INDESA, la entidad vincula el talento requerido para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos mediante la modalidad de contratación por prestación de servicios. En consecuencia, *INDESA no formula un Plan de Provisión de Recurso Humano 2026*, dado que su estructura organizacional no contempla la creación ni provisión de cargos permanentes en la planta de personal.