

	MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)	Código: GTH-PL-01-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Aprobación: ENERO 2021
		Versión: 02 Página 1 de 10

AD-9.6



**INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL
HUILA - INFIHUILA**

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

NEIVA-HUILA

	MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)	Código: GTH-PL-01-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Aprobación: ENERO 2021
		Versión: 02
		Página 2 de 10

Contenido

INTRODUCCION	3
I. MARCO NORMATIVO.....	6
3. METODOLOGÍA	7
3.1 Referente Metodológico General:	7
3.2 Análisis de Necesidades de Personal. (Tabla No. 1)	8
3.3 Identificación de Las fuentes de Financiación. (Tabla No. 2).....	8
3.4. Análisis de Disponibilidad de Personal. (Tabla No. 3).	9

	MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)	Código: GTH-PL-01-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Aprobación: ENERO 2021
		Versión: 02
		Página 3 de 10

INTRODUCCIÓN

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

"I. 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. 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."

En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos que en el marco de la financiación de la educación superior le enmarque el Gobierno Nacional.

	MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)	Código: GTH-PL-01-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Aprobación: ENERO 2021
		Versión: 02
		Página 4 de 10

Análisis de la Planta de Personal.

Mediante los Acuerdos No.001 y 006 de 2019, se modifica el Estatuto Orgánico del Instituto Financiero para el Desarrollo del Huila –INFIHUILA y se establece la estructura organizacional del mismo, la cual quedara conformada por 18 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, Auxiliar así:

1 Gerente. 3 jefes de Oficina, 10 Profesional Universitario. 2 asesores, 2 Auxiliares Administrativos.

Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación y los de bienestar social e incentivos. Su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

A raíz de lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004.

Esta política, busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres (3) temáticas básicas:

- ✓ La planeación y gestión integral del recurso humano.
- ✓ La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- ✓ Diseño y mantenimiento de sistemas de información: Esta política nacional es coincidente con las recomendaciones consignadas en la “Carta Iberoamericana de la Función Pública” la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes:

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias.

La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano. Para garantizar

	MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)	Código: GTH-PL-01-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Aprobación: ENERO 2021
		Versión: 02
		Página 5 de 10

la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

- ✓ Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible
- ✓ La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- ✓ La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- ✓ La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- ✓ El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- ✓ La participación de los directivos en los procesos de planificación.

	MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)	Código: GTH-PL-01-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Aprobación: ENERO 2021
		Versión: 02
		Página 6 de 10

I. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la 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". En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

- ✓ Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- ✓ El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:
 - 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.
 - ✓ El artículo 15 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.
 - ✓ Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

	MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)	Código: GTH-PL-01-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Aprobación: ENERO 2021
		Versión: 02
		Página 7 de 10

- ✓ El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar que planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

2. LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización: fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Identificación de las fuentes de Financiación
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de planeación, ejecución de acciones, seguimiento y evaluación; este plan, se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

3. METODOLOGÍA

3.1 Referente Metodológico General:

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del INFIHUILA, para la vigencia fiscal 2024 se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

	MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)	Código: GTH-PL-01-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Aprobación: ENERO 2021
		Versión: 02
		Página 8 de 10

3.2 Análisis de Necesidades de Personal. (Tabla No. 1)

La Planta de Personal vigente a 2024 es de 18 funcionarios, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

PLANTA DEL PERSONAL DEL INFIHUILA (Tabla No. 1)

No.	NOMBRE	APELLIDO	NOMBRE DEL CARGO	CODIGO	GRADO
1	ADRIANA MARCELA	VALENCIA CARDONA	GERENTE	050	03
2	IDELBER	PABÓN LOPEZ	JEFE OFICINA ADTIVA	006	01
3	LINA MARIA	SALAS MENDOZA	JEFE OFICINA FINANCIERA	006	01
4	SANDRA MERCEDES	MENDEZ	JEFE OFICINA COMER Y OP	006	01
5	HUGO ALBERTO	LLANOS PABON	ASESOR CONTROL INTERNO	105	01
6	LEONARDO	MARTINEZ LOSADA	PROF. UNIVERSITARIO	219	15
7	RUBY	CONE GUTIERREZ	PROF. UNIVERSITARIO	219	14
8	LUIS EDUARDO	RESTREPO ESCRUCERIA	PROF. UNIVERSITARIO	219	14
9	WILLIAM RENE	CEDEÑO COLLAZOS	PROF. UNIVERSITARIO	219	14
10	LUZ MIREYA	MURCIA SALGADO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	21
11	ARILENY	SUAREZ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	10
12	CAROL ELIZABETH	SALAZAR ESPAÑA	PROF. UNIVERSITARIO	219	14
13	DIEGO MURCIA	QUIGUA VARGAS	PROF. UNIVERSITARIO	219	12
14	ESPERANZA	HERRERA GONZALEZ	PROF. UNIVERSITARIO	219	12
15	DAMARIS	FIGUEROA OVIEDO	PROF. UNIVERSITARIO	219	12
16	SOHAD	FREYI CORREA	PROF. UNIVERSITARIO	219	12
17	ERIKA ALICTH	MANCHOLA VARGAS	PROF. UNIVERSITARIO	219	12
18	PEDRO ANDRES	LOPEZ GOMEZ	ASESOR JURIDICO	105	01

3.3 Identificación de Las fuentes de Financiación. (Tabla No. 2)

Presupuesto General de ingresos y gastos del INFIHUILA, para la vigencia fiscal de 2024", la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

	MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)	Código: GTH-PL-01-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Aprobación: ENERO 2021
		Versión: 02
		Página 9 de 10

Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal a 2024, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

Tabla No. 2

APROPIACIONES PRESUPUESTALES - Gastos de Nómina Año 2024

Decreto No. 0525 de 2023

"Por el cual se liquida el Presupuesto Anual de Rentas e Ingresos de Gastos e Inversiones del Departamento del Huila, para vigencia fiscal comprendida entre el 1o de enero y el 31 de diciembre de 2024 y se dictan otras disposiciones"

DETALLE	VALOR
Factores salariales comunes	2.282.784.539,60
Contribuciones inherentes nomina	843.529.397
Remuneración no constitutiva factor salarial	180.710.338
TOTAL	3.307.024.274,60

3.4. Análisis de Disponibilidad de Personal. (Tabla No. 3).

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.
- Caracterización del personal disponible en la entidad.

Mediante este plan de previsión de Talento Humano, se están supliendo actualmente todas las necesidades de la planta global del Instituto.

	MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)	Código: GTH-PL-01-05
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha Aprobación: ENERO 2021
		Versión: 02
		Página 10 de 10

**Tabla No. 3
PLANTA DE PERSONAL DEL INFIHUILA
Año 2024**

TIPO DE VINCLACION	GERENCIA	JEFE DE OFICINAS	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASESORES	TOTAL
Libre Nomenclación y Remoción	1					1
Jefe de Oficinas		3				3
Profesionales			10			10
Auxiliar Administrativo				2		2
Asesores					2	2
TOTAL	1	3	10	2	2	18

Para poder suplir las necesidades del plan de previsión de la planta del INFIHUILA, se hace necesario realizar el análisis de cargas de trabajo debido a que se identifica que procesos de alto impacto legal y operativo como la administración de la infraestructura tecnológica, la gestión documental y el sistema de seguridad en el trabajo no tiene asignado personal de planta; ni existe en la planta actual perfiles que se puedan reasignarle tales roles.

Además, en el análisis de la producción documental se nota que existen personal que puede tener una baja carga laboral a quienes se les podría reasignar nuevas funciones para que haya un equilibrio entre las asignaciones de responsabilidades y personal para desarrollar.

Con base a lo anterior, se hace necesario contratar una persona natural o jurídica que realice lo legal y técnicamente apropiado para que la reorganización o reestructuración sea conforme a la normatividad y evitar contratiempos de carácter legal.

ADRIANA MARCELA VALENCIA CARDONA
Gerente Infihuila

Proyecto: Sohad Freyi C
Profesional Universitario
Revisó: Idelbel Pabon L
Jefe Oficina Administrativa