

PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO



Vigencia 2023

Elvis Yonjan Cortés García
Director

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO NORMATIVO.....	4
OBJETIVO.....	5
METODOLOGÍA.....	5
ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	6
ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL.....	7

INTRODUCCION

El artículo 17 la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de mecanismos para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades (...).

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño se encuentra la de Gestión Estratégica 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, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la entidad.

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad.

Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia, ARTICULO 125, Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual este fue elegido.

Decreto 1083 de 2015, TÍTULO 5, ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LAS ENTIDADES DE LOS ÓRDENES NACIONAL Y TERRITORIAL

ARTÍCULO 2.2.5.1 Objeto. El presente Título tiene por objeto reglamentar el régimen de administración de personal, la competencia y procedimiento para el nombramiento, posesión y revocatoria del nombramiento, vacancia y formas de provisión de los empleos, movimientos de personal y las situaciones administrativas en las que se pueden encontrar los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público en los órdenes nacional y territorial.

Decreto 612 de 2018, señala que: “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 y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

PARÁGRAFO. La integración de los planes del presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos.

Todo lo anterior se constituye en el marco normativo que sienta las bases jurídicas para la elaboración del Plan Estratégico de previsión de recursos humanos para la vigencia fiscal 2023.

OBJETIVO

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF.

METODOLOGIA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF para la vigencia 2023, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal.

ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal aprobada para el Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF, está conformada por un total de trece (13) empleos distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

**DISTRIBUCIÓN DE CARGOS OCUPADOS Y EN VACANCIA POR
NIVEL JERARQUICO Y EMPLEO**

EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION/ PERIODO FIJO				
NIVEL	VACANTE OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL GENERAL
DIRECTIVO	3	0	0	3
PROFESIONAL	1	0	0	1
TOTAL	4	0	0	4

EMPLEOS DE CARRERA				
NIVEL	VACANTE OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL GENERAL
PROFESIONAL	2	0	0	2
TECNICO	1	0	0	1
ASISTENCIAL	6	0	1	6
TOTAL	9	0	1	9

Analizando las vacantes que se reportan en el Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF, es preciso señalar que la planta permanente se encuentra provista en un 92.31%.

ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL PARA LA VIGENCIA 2023.

El costo total de la planta de personal del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF, provista en un 100% corresponde a \$ 1.024.000.000.

Para llevar a feliz término este Plan, se deberá contar con el apoyo de la Dirección y la aprobación del Comité de Gestión y Desempeño del Instituto.

Por lo anterior se presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF para la vigencia a los 27 días del mes de enero de 2023.


LIC. ELVIS YONJAN CORTÉS GARCÍA.

Director


ANA LILIANA MEDINA POLANIA.

Secretaria General