

# PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO

Vigencia  
2024



Daniel Alberto Parrado  
Díaz  
Director

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	3
OBJETIVO.....	4
ALCANCE .....	4
MARCO NORMATIVO.....	4
METODOLOGIA.....	5
PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO DEPORTIVO Y RECREATIVO DE FUSAGASUGÁ IDERF .....	9
DISTRIBUCIÓN DE CARGOS OCUPADOS Y EN VACANCIA POR NIVEL JERARQUICO Y EMPLEO .....	9

## INTRODUCCION

El talento humano, tanto en organizaciones públicas como privadas, se convierte en el motor que les da vida a las mismas, en la teoría económica se le conoce como factores de producción (capital, trabajo, tierra), es decir, los recursos utilizados en la producción de bienes y servicio, por lo tanto para contar dicho talento humano se debe iniciar con un adecuado proceso de planeación del personal que va a estar al servicio, su forma de vinculación, el cómo y el cuándo vincularlo.

Actualmente, se exige que entre estos procesos se contemplen los relacionados con la gestión de los recursos humanos, pues son éstos los que generan las condiciones laborales necesarias que promueven la obtención de tales finalidades.

Dentro de los procesos de la gestión de recursos humanos, se destaca el de la planeación de los recursos humanos PRH, el cual se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales.

La Planificación de los Recursos Humanos es el proceso mediante el cual las empresas, en función de sus requerimientos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

Para adelantar este proceso es requisito que cada entidad cuente con sistemas de información que permitan conocer las características de la población que trabaja para la misma y el comportamiento de las variables que inciden en los procesos de gestión de su recurso humano.

En el ámbito público colombiano la planeación de los recursos humanos es un tema que ha recibido un tratamiento coyuntural, tradicionalmente ligado a los estudios técnicos para definir las plantas de empleos. Por ello, se requiere definir y ejecutar acciones de planeación, dirigidas a racionalizar el manejo de la capacidad humana con que cuentan las entidades y al tiempo, promover el desarrollo de sus expectativas e intereses.

## OBJETIVO

El Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF, ha fijado como propósito en el marco de su Plan Estratégico, tener organizado el personal de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes áreas del Instituto, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión, será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

## ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF y por tanto sus medidas implicarán los empleos de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

## 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 que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: -  
- Plan Anual de Vacantes  
- Plan de Previsión de Recursos Humanos

**PARÁGRAFO.** La integración de los planes mencionados en el 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 2024.

## **METODOLOGIA**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 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.

### **Etapas:**

#### **Análisis de las necesidades de personal**

Consiste en el ejercicio que deben hacer desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman. Para realizar este ejercicio las entidades pueden utilizar métodos cualitativos o cuantitativos. Los métodos cualitativos se basan fundamentalmente en la habilidad, experiencia o intuición de las personas que tienen a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de personal. Por su parte, los métodos cuantitativos se basan en operaciones matemáticas o estadísticas.

A continuación, se presenta una propuesta para elaborar diagnósticos de necesidades de personal la cual combina tanto aspectos cuantitativos como

cualitativos, y que puede ser utilizada o adaptada por las entidades públicas de acuerdo con sus condiciones particulares.

- Definición de responsables: el Técnico en Contabilidad será el responsable de coordinar la elaboración del diagnóstico; sin embargo, debe contar con el apoyo de la alta dirección. Es muy importante tomar como marco de referencia los siguientes aspectos:

Las políticas institucionales

Los planes, programas y proyectos de la Empresa

Las funciones y responsabilidades de cada área.

La planta de personal de la empresa.

- Identificación de las necesidades de personal por dependencia: el Técnico en Contabilidad debe realizar el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para llevar a cabo los planes, programas y proyectos. Este ejercicio también se puede desarrollar en el seno del comité de desempeño institucional, previa revisión de los planes, programas y proyectos de la Corporación y de los recursos que se asignen del presupuesto de la vigencia fiscal del organismo. Es importante tener en cuenta que el diagnóstico de necesidades de personal debe ir de la mano de la revisión y análisis del nivel de desarrollo tecnológico de la Empresa (dotación de computadores, software disponible, acceso a internet, intranet o correo electrónico, etc.) con el fin de minimizar el costo de la realización de las tareas y lograr los resultados previstos con la calidad esperada y el tiempo oportuno.

- Determinación de las necesidades de personal de la entidad: una vez se cuente con esta información, se determinará la necesidad de la Empresa. Como resultado del cálculo del número de empleos necesarios para atender las funciones y responsabilidades de una entidad se pueden identificar requerimientos superiores a los empleos aprobados oficialmente en sus plantas de personal; para ello es importante tener en cuenta que cualquier modificación que se desee hacer a la misma, debe estar respaldada por los estudios técnicos correspondientes aprobados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y contar con la viabilidad presupuestal. La consolidación de la información podrá ser discutida en una plenaria del Comité de desempeño institucional con el propósito de hacer un análisis general y llegar a un consenso sobre las necesidades reales que sean viables de cubrir.

### **Análisis de la disponibilidad de personal**

En esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que las entidades tengan consolidada, organizada y, en lo posible sistematizada, la respectiva información, de manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos. De manera indicativa, se presentan a continuación unas categorías de información con sus correspondientes variables para caracterizar a su personal, determinar el estado actual de los recursos humanos y definir las diferentes alternativas para satisfacer necesidades cuantitativas y cualitativas; sin embargo, cada entidad podrá

contemplar otras categorías que considere le permitirán tener un panorama más claro en el tema.

**A. Datos por servidor:**

- Nivel alcanzado de educación formal
- Resumen de capacitaciones de carácter informal y no formal (relacionada con el tipo de actividades propias de la organización)
- Tiempo de servicio en la entidad y en otras entidades
- Conocimientos
- Habilidades
- Edad
- Género

**B. Perfil de cada empleo:**

- Requisitos
- Funciones
- Conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para su desempeño

**C. Estadísticas:**

- Distribución de cargos por dependencias o planes y proyectos de la entidad. - Número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza.
- Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros).
- Movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas)
- Ausentismo (enfermedad, licencias, permisos, etc.).
- Empleados próximos a pensionarse.
- Vacantes temporales
- Composición de la planta de personal por rangos de edad y por género.
- Distribución de cargas de trabajo por dependencia.

**D. Proyección sobre futuros movimientos**

- Funcionarios que, dado sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.

**E. Análisis**

- Comportamiento de la evaluación del desempeño
- Impactos de los programas de selección, capacitación y bienestar.

**F. Comparativos**

- Montos salariales y de horas extras frente a lo presupuestado.
- Cantidad real de empleados frente a la presupuestada

**Programación de medidas de cobertura**

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, la Secretaria General contrasta las dos informaciones, de lo cual se pueden detectar situaciones como las siguientes:

- Que la entidad presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores.

- Que el déficit obedezca a que los servidores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
- Que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de personal requerido.
- Que se presenten excesos de recursos humanos.

Las conclusiones del ejercicio de contraste de necesidades de personal y de disponibilidad de personal deben ser presentadas oportunamente, por cuanto a partir de ellas se definirán las alternativas para atender las situaciones detectadas. Para ello se deben adoptar medidas de cobertura, las cuales pueden ser tanto internas como externas. Sin embargo, se deben privilegiar las medidas internas frente a las externas, por cuanto lo que se pretende es potenciar al máximo el recurso humano existente lo cual redundará en mejorar la eficiencia y en mejores oportunidades de desarrollo del personal.

La Ley 909 de 2004 establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá las situaciones presentadas.

**A. Medidas Internas:** En caso de déficit de personal, la entidad podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:

- Capacitación y desarrollo: en el plan institucional de capacitación, la entidad debe prever medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.
- Reubicación de personal: analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas. Al respecto, conviene que la entidad tenga políticas claramente definidas; en ausencia de éstas se pueden realizar encuestas para indagar los intereses de los servidores sobre el área donde desean trabajar de acuerdo con sus expectativas y perfiles.
- Manejo de situaciones administrativas tales como: Encargos: medida utilizada cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva. Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.
- Transferencia del conocimiento que poseen las personas que potencialmente abandonan la empresa (pensionados, por ejemplo).
- Creación, dentro de la planta de personal y previo estudio técnico, de empleos temporales de acuerdo con las necesidades específicas determinadas en dicho estudio. Para ello las entidades deberán atender los parámetros normativos y metodológicos establecidos para el manejo adecuado de esta alternativa. En caso de excesos de personal, la entidad podrá proceder al retiro de servidores de acuerdo con los procedimientos y normatividad que regula esta materia. Dados los efectos sociales que este tipo de medidas causan en quienes se ven afectadas, es



importante el desarrollo de actividades de preparación para el cambio y atenuar los efectos negativos que ello pueda generar tanto en quienes se van como en los que quedan en la organización.

- B. Medidas Externas:** Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, se debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación (en sus diferentes modalidades). Frente a los procesos de selección es importante que la entidad tenga presente la importancia de tener datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva que se deban proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras. Al respecto, los planes institucionales de vacantes, se constituyen en una herramienta fundamental para la planeación de los procesos de selección.

## PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO DEPORTIVO Y RECREATIVO DE FUSAGASUGÁ IDERF

### Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2024, se tiene un número de 1 empleos en vacancia temporal de carrera administrativa correspondiente al cargo de PROFESIONAL ESPECIALIZADO.

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

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION				
NIVEL	VACANTE OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL GENERAL
DIRECTIVO	3	0	0	3
PROFESIONAL	1	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

CARRERA ADMINISTRATIVA				
NIVEL	VACANTE OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL GENERAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	0	1	2
TECNICO	1	0	0	1
ASISTENCIAL	6	0	0	6
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9</b>

El número de empleos en vacancia corresponde al 7.69 % de la planta de personal establecida para el Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF, en virtud de lo anteriormente expuesto se ha logrado identificar que se requiere el total de la planta provista para garantizar el funcionamiento de las áreas del Instituto.

## Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos vacantes del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF, se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

**Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.** A la fecha la empresa cuenta con el 100% de los cargos aprobados para la modalidad de Libre Nombramiento y Remoción.

**Provisión de Vacantes Temporales de Empleos bajo la modalidad de Carrera administrativa.** Para la vigencia 2024, se continúa la provisión de dicho cargo teniendo en cuenta lo reglamentado en la Ley 909 de 2004 (septiembre 23), Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

**Estimación de los Costos de Personal Para la vigencia 2024,** el costo total de la planta de personal Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF, provista en un 100% corresponde a \$ 1,204,998,742.00

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

Por lo anterior se presenta el Plan de Previsión de Recurso Humano del **INSTITUTO DEPORTIVO Y RECREATIVO DE FUSAGASUGÁ IDERF** para la vigencia, a los 31 días del mes de enero de 2024



**DANIEL ALBERTO PARRADO DÍAZ.**  
Director



**ANA LILIANA MEDINA POLANIA**  
Secretaria General