



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

INTRODUCCION

El Plan de Previsión del Recurso Humano para el Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué INFIBAGUE, es el documento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas del Instituto frente a la planta actual provista, tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión 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, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, lo relacionado con el 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, las funciones de la Entidad y particularmente los de INFIBAGUE.

El presente plan surge dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: *~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) Calcular 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) Identificar 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) Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Teniendo en cuenta que el PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS, es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos el cual es liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, es importante mencionar que para la elaboración del mismo, se realizó el análisis de la planta actual de personal de INFIBAGUE junto con el diagnóstico de necesidades de personal, haciendo énfasis para el cubrimiento, principalmente con medidas internas tales como Capacitación, movimiento de personal (reubicación del personal, reubicación de los cargos), Situaciones Administrativas, Transferencia del Conocimiento, entre otros; insumos considerados en el Rediseño Organizacional que se adelantó en el Instituto.

1. OBJETIVO

El objetivo del presente Plan de Previsión del Recurso Humano es 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 alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

2. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué INFIBAGUE y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

3. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué INFIBAGUE, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal e identificación fuentes de financiación de personal, las cuales fueron tenidas en cuenta y desarrolladas en el Rediseño Organizacional, que diseño e implemento el Instituto.

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal comprende de una parte, el estudio efectuado por la Dirección Administrativa y Comercial como resultado un estudio técnico entregado por la firma contratada para tal fin y; de otra respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente y aprobada a septiembre 11 de 2017, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente se establece la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en el Instituto, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

4. PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

La previsión del recurso humano es una función que consiste 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 el personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal conforme lo definido por el Instituto en el Instructivo INS-GH-001.
- Análisis de la disponibilidad de personal
- 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 – 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.

5. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

5.1 Identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias es suministrada por la Dirección Administrativa y Comercial quien adelanta los estudios de cargas, tiempos y necesidades de planta de la Entidad.

5.2 Estudio Técnico Modernización de la Planta de Personal

En la vigencia 2017 INFIBAGUE suscribió el Contrato, cuyo objeto es: “Prestar servicios especializados de asesoría y apoyo a la gestión de Infibagué en las etapas de recolección, redacción, procesamiento, consolidación de las necesidades y redistribución de la planta de empleos, de acuerdo con los procesos misionales, de apoyo y los nuevos lineamientos estratégicos de la entidad”.

Este contrato finalizó ejecución en diciembre de 2017 y dentro de los productos entregados por la firma contratista se encuentran el Documento de Estudio Técnico y el Estudio de Perfiles y Cargas.

5.3 Análisis de Planta Actual

La planta de personal aprobada para el Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo Urbano de Ibagué INFIBAGUE está conformada de la siguiente manera:

5.3.1 Empleos Permanentes: 34

PLANTA PERMANENTE INFIBAGUE (ACUERDO CONSEJO DIRECTIVO 006 SEPTIEMBRE 11/17)			
NUMERO CARGOS	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
1	GERENTE GENERAL	050	10
1	SECRETARIO GENERAL	054	05
3	DIRECTOR	009	05
1	GERENTE	039	05
1	JEFE DE OFICINA	006	05
1	ASESOR	105	04
1	JEFE DE OFICINA ASESORA	115	04
1	TESORERO GENERAL	201	04
1	ALMACENISTA GENERAL	215	04
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03

4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
2	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	05
1	SECRETARIA EJECUTIVA	425	06
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06
5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03
34			

5.3.2 Empleos Temporales: 103

En reunión celebrada el 19 de diciembre de 2018, según Acta número 14, el Consejo Directivo de INFIBAGUE, autorizó la creación de un (1) nuevo cargo de **CONDUCTOR MECANICO CODIGO 482 GRADO 04** en la planta **TEMPORAL** del INSTITUTO para un total de CIENTO TRES (103) cargos y el AJUSTE de la ESCALA SALARIAL para el cargo de TECNICO OPERATIVO CODIGO 314 GRADO 02, quedando como TECNICO OPERATIVO CODIGO 314 GRADO 04.

PLANTA TEMPORAL INFIBAGUE (ACUERDO CONSEJO DIRECTIVO 007 SEPTIEMBRE 11/17, ACTA 014 DE DICIEMBRE 19/18 NIVELACION SALARIAL TECNICO OPERATIVO AP)			
NUMERO CARGOS	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
1	JEFE DE OFICINA ASESORA	115	5
2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
8	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
2	TECNICO OPERATIVO	314	05
13	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	02
17	TECNICO OPERATIVO	314	04
10	CONDUCTOR MECANICO	482	04
12	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	02
1	OPERARIO CALIFICADO	490	03
17	OPERARIO CALIFICADO	490	02
19	OPERARIO CALIFICADO	487	01
103			

- Asesor: 1
- Profesional: 11
- Técnico: 33
- Asistencial: 58
- Vacantes definitivas planta temporal: 1

6. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Este análisis se efectuó teniendo en consideración la planta de personal vigente aprobada.

6.1 Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante Concurso de Méritos

La provisión por mérito con listas de elegibles de **acuerdo con las** vacantes ofertadas en el proceso de selección, lo adelantara de manera exclusiva la Comisión Nacional del Servicio Civil.

6.2 Provisión transitoria de empleos vacantes

Los empleos que se encuentren en vacancia serán provistos transitoriamente a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento provisional sin ninguna restricción más que los derechos de carrera.

Para las épocas de restricción por Ley de Garantías, solo podrán ser provistos los empleos en vacancia definitiva cuando la causa sea la renuncia, licencia o muerte del titular o en aplicación a las normas de carrera.

6.3 Racionalización de la planta

Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta el Instituto, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, cuando la ocasión lo amerite.

7. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO

Al respecto se precisa que el Instituto asegurará la financiación de los empleos que se provean transitoria o definitivamente durante cada vigencia fiscal.