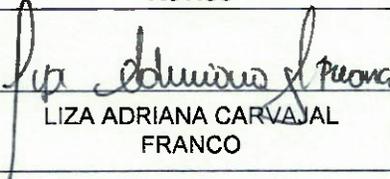


 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN01
Fecha Aprobación: 27 de enero de 2023	PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO	Versión: 3 Página 1 de 23



PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2023

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Firma			Aprobado mediante acta No. 04 del 27 de enero de 2023, del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – MIPG
Nombre	JOSÉ HERLANDY FERNÁNDEZ CHARRY	LIZA ADRIANA CARVAJAL FRANCO	
Cargo	Profesional Universitario	Secretaria General	

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN01 Versión: 3 Página 2 de 23
Fecha Aprobación: 27 de enero de 2023	PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO	

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1.	GENERALIDADES DEL PLAN.....	4
1.1.	PLAN ESTRATÉGICO.....	4
1.2.	OBJETIVO.....	5
1.3.	ALCANCE.....	5
1.4.	NORMATIVIDAD.....	5
1.5.	METODOLOGÍA.....	6
1.6.	CONCEPTOS.....	6
2.	ELABORACIÓN DEL PLAN.....	8
2.1.	ANÁLISIS DE NECESIDADES.....	8
2.2.	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	10
2.3.	PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS.....	10
2.3.1	Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera.....	10
2.3.2	Provisión de vacantes de empleos de Libre Nombramiento y Remoción.....	21
2.3.3	Necesidad de la entidad en Términos de Recurso Humano.....	21
2.4.	ACCIONES POR DESARROLLAR.....	22
3.	CONTROL DE CAMBIOS.....	23

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN01
Fecha Aprobación: 27 de enero de 2023		PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 *“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) *Calculo 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) *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.*

En este sentido y teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el área de Talento Humano de la Administración Central del Departamento del Huila elaboró el presente plan, teniendo en cuenta las necesidades de la entidad, con el fin de provisionar el personal con el debido perfil a los empleos de la Planta de Personal de la Gobernación del Huila.

Con el Plan de Previsión de Talento Humano se contrastan los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Tales medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso o por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto básico de contratación pública.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
Fecha Aprobación: 27 de enero de 2023	PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO	Código:SGN-C032-PLAN01 Versión: 3 Página 4 de 23

1. GENERALIDADES DEL PLAN

1.1. PLAN ESTRATÉGICO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

Es de utilidad para la entidad en cuanto se tiene en tiempo real, la identificación de necesidades de personal y los mecanismos de provisión de los mismos, facilitando la movilidad de los servidores, teniendo en cuenta que son varios los factores que pueden afectar la gestión del Talento Humano, como los cambios tecnológicos, políticos, económicos, sociales, organizacionales (flexibilidad, manejo de colectividades – sindicatos) e individuales (desarrollo de competencias, productividad, empoderamiento, adecuación permanente).

Las estrategias planteadas a continuación reflejan situaciones administrativas del Talento Humano, con el fin de maximizar el potencial laboral de los funcionarios de la entidad:

- Desarrollar un proceso de concurso abierto y por ascenso de manera transparente, financiado y acorde a los lineamientos del DAFP y la CNSC.
- Continuar aplicando el procedimiento de encargos de acuerdo con la normatividad vigente y a lineamientos de la CNSC.
- Hacer seguimiento frecuente a la contratación de mujeres en cargos directivos para dar cumplimiento a la ley de cuotas de mujeres.
- Determinar la cantidad de funcionarios del rediseño institucional permite determinar el presupuesto necesario para implementar dicho proceso.
- Implementar la capacitación a nuevos funcionarios nombrados mediante el concurso teniendo en cuenta las funciones adoptadas en el Manual de Funciones Específicas para esos nuevos cargos según lineamientos de DAFP y CNSC.
- Hacer capacitación sobre funciones específicas del cargo para mejorar el desempeño de los nuevos funcionarios en provisionalidad, o en calidad de encargo.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN01
Fecha Aprobación: 27 de enero de 2023	PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO	Versión: 3 Página 5 de 23

1.2. OBJETIVO

El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo determinar las necesidades de empleos que demanda la Administración Central del Departamento del Huila, para poder cumplir con sus competencias y objetivos institucionales, así como identificar las formas de provisión de estos y los costos derivados para la vigencia 2021, y así asegurar su disponibilidad presupuestal.

1.3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la Administración Central Departamental y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

1.4. NORMATIVIDAD

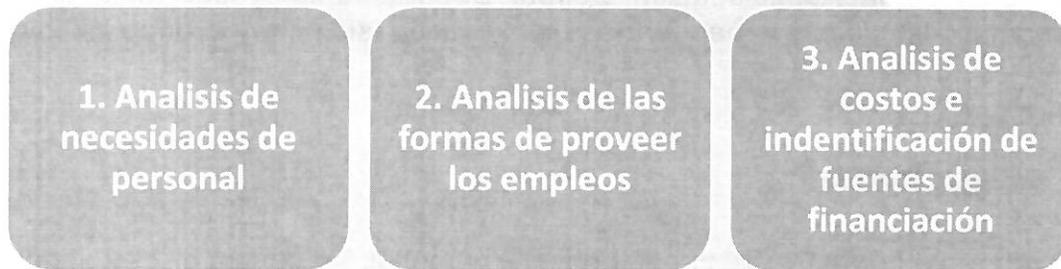
Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- 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 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
- Ley 1960 de 2019, por la cual se modifica la Ley 909 de 2004 y el decreto – ley 1567 de 1998.
- Acuerdos y circulares emitidas por el DAFP y la CNSC

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
Fecha Aprobación: 27 de enero de 2023	PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO	Código: SGN-C032-PLAN01 Versión: 3 Página 6 de 23

1.5. METODOLOGÍA

La elaboración del Plan de Previsión de Recurso Humano de la Administración Central del Departamento del Huila, se fundamentó en los lineamientos establecidos sobre la materia por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y por tanto se efectuó atendiendo los siguientes pasos:



1.6. CONCEPTOS

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer, estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y ascenso al servicio público (Artículo 27 de la Ley 909 de 2004).

Empleo Público: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer los planes de desarrollo y los fines del estado (Artículo 19 Ley 909 de 2004).

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN01
Fecha Aprobación: 27 de enero de 2023		PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO

Encargo: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo.

Encargo en empleos de carrera: El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción: Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

El encargo ha sido concebido como: (i) instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo; (ii) situación administrativa; (iii) forma de provisión transitoria de un empleo y (iv) derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa.

OPEC: Es la oferta de los empleos de carrera en vacancia definitiva de una entidad que se convocan a concurso público de méritos.

Provisionalidad: Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva del mismo.

Situación Administrativa: Estado en el que se encuentran los servidores públicos a lo largo de toda su relación laboral frente a la administración.

Vacante Definitiva: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacante Temporal: Se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra en:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
4. Prestando el servicio militar.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN01 Versión: 3 Página 8 de 23
Fecha Aprobación: 27 de enero de 2023	PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO	

6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial, y
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

2. ELABORACIÓN DEL PLAN

2.1. ANÁLISIS DE NECESIDADES

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos es uno de los componentes de la planificación del empleo público, con el cual se permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las dependencias de la Entidad, frente a la planta actual provista a través de empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como alcance: determinar el cálculo de los empleados precisos para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período 2023 en los diferentes niveles (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial).

Por último, 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 administración pública le enmarque el Gobierno Nacional para el buen funcionamiento de la entidad.

La planta de personal actual, fue modificada a través del Decreto 1624 del 16 de septiembre de 2016 "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto No. 1641 de 2013 que fija la Planta de Personal de la Administración Central del Departamento del Huila conformada actualmente por 246 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACION CENTRAL DEPARTAMENTAL					
DESPACHO GOBERNADOR					
DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NATURALEZA DEL EMPLEO	Nº CARGOS
Gobernador	001	01	Directivo	E.P	1
Asesor	105	06	Asesor	L.N y R	1
Asesor	105	04	Asesor	L.N y R	2
Asesor	105	02	Asesor	L.N y R	3
Profesional Especializado	222	17	Profesional	L.N y R	3
Profesional Universitario	219	13	Profesional	L.N y R	3

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN01 Versión: 3 Página 9 de 23
Fecha Aprobación: 27 de enero de 2023	PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO	

Profesional Universitario	219	12	Profesional	L.N y R	2
Profesional Universitario	219	11	Profesional	L.N y R	2
Profesional Universitario	219	04	Profesional	L.N y R	1
Secretario Ejecutivo del Despacho de Gobernador	430	22	Asistencial	L.N y R	3
Auxiliar Administrativo	407	19	Asistencial	L.N y R	2
Auxiliar Administrativo	407	15	Asistencial	L.N y R	2
Conductor	480	10	Asistencial	L.N y R	5
TOTAL PLANTA DESPACHO GOBERNADOR					30
PLANTA GLOBAL					
Secretario de Despacho	020	03	Directivo	L.N y R	8
Director Administrativo Departamento	055	03	Directivo	L.N y R	3
Jefe de Oficina Asesora	115	04	Asesor	L.N y R	4
Profesional Especializado	222	20	Profesional	L.N y R	1
Profesional Especializado	222	17	Profesional	C. A	11
Profesional Universitario	219	13	Profesional	C. A	10
Profesional Universitario	219	12	Profesional	C. A	21
Profesional Universitario	219	11	Profesional	C. A	5
Profesional Universitario	219	10	Profesional	C. A	3
Profesional Universitario	219	06	Profesional	C. A	24
Profesional Universitario	219	05	Profesional	C. A	33
Profesional Universitario	219	04	Profesional	C. A	10
Técnico Operativo	314	07	Técnico	C. A	2
Técnico Operativo	314	05	Técnico	C. A	3
Técnico Operativo	314	04	Técnico	C. A	8
Técnico Operativo	314	03	Técnico	C. A	10
Técnico Operativo	314	01	Técnico	C. A	3
Secretario Ejecutivo	425	22	Asistencial	C. A	9
Auxiliar Administrativo	407	21	Asistencial	C. A	4
Auxiliar Administrativo	407	20	Asistencial	C. A	4
Auxiliar Administrativo	407	17	Asistencial	C. A	1
Auxiliar Administrativo	407	16	Asistencial	C. A	1
Auxiliar Administrativo	407	15	Asistencial	C. A	13
Auxiliar Administrativo	407	11	Asistencial	C. A	23
Ayudante	472	03	Asistencial	C. A	2

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN01 Versión: 3 Página 10 de 23
Fecha Aprobación: 27 de enero de 2023	PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO	

TOTAL PLANTA GLOBAL	216
TOTAL ADMINISTRACION CENTRAL DEPARTAMENTAL	246

2.2. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

De acuerdo con el Plan Anual de Vacantes, con corte a 31 de diciembre de 2022, la Administración Central presenta las siguientes situaciones administrativas (Encargo – Provisionalidad), teniendo en cuenta los 94 empleos en vacancia definitiva, así:

NIVEL	SITUACION ADMINISTRATIVA				TOTAL POR NIVEL
	En propiedad	En encargo	Provisional	No provistos	
Profesional Especializado		3	3	0	6
Profesional Universitario		15	32	1	48
Técnico Operativo		0	7	0	7
Secretario Ejecutivo		7	0	0	7
Auxiliar Administrativo		3	22	0	25
Ayudante			1		1
TOTAL POR SITUACION ADMINISTRATIVA					94

2.3. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

La Administración Departamental, espera efectuar la provisión de los empleos vacantes de la siguiente manera:

2.3.1 Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera

La Gobernación del Huila estableció compromisos con la Comisión Nacional del Servicio Civil "CNSC", consistentes en adelantar el concurso de méritos para proveer de manera definitiva 94 empleos de carrera administrativa vacantes, registrados ante la CNSC, conforme a la modalidad de concurso por ascenso o abierto:



**GOBERNACIÓN
DEL HUILA**

**SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO
INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -
MIPG**



Código:SGN-C032-PLAN01

**Fecha Aprobación:
27 de enero de 2023**

PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO

Versión: 3

Página 11 de 23

CARGO ACTUAL	GRADO ACTUAL	CODIGO ACTUAL	DEPENDENCIA	MODALIDAD	Total de Vacantes	No. De Vacantes	No. De Registros
Profesional Especializado	17	222	Agricultura y minería	ASCENSO	6	1	1
Profesional Especializado	17	222	Departamento Administrativo de Planeación	ASCENSO		1	1
Profesional Especializado	17	222	Salud	ASCENSO		1	1
Profesional Especializado	17	222	Salud	ABIERTO		1	1
Profesional Especializado	17	222	Salud	ABIERTO		1	1
Profesional Especializado	17	222	Salud	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	13	219	Salud	ABIERTO	3	1	1
Profesional Universitario	13	219	Control Interno	ASCENSO		1	1
Profesional Universitario	13	219	Jurídica	ASCENSO		1	1
Profesional Universitario	12	219	Salud	ABIERTO	14	1	1
Profesional Universitario	12	219	Salud	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	12	219	Salud	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	12	219	Salud	ASCENSO		1	1
Profesional Universitario	12	219	Salud	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	12	219	Salud	ASCENSO		1	1
Profesional Universitario	12	219	Salud	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	12	219	Salud	ASCENSO		1	1
Profesional Universitario	12	219	Salud	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	12	219	Salud	ABIERTO		1	1



**GOBERNACIÓN
DEL HUILA**

**SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO
INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -
MIPG**



Código:SGN-C032-PLAN01

**Fecha Aprobación:
27 de enero de 2023**

PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO

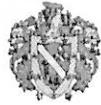
Versión: 3

Página 12 de 23

Profesional Universitario	12	219	Salud	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	12	219	Salud	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	12	219	Salud	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	12	219	Salud	ASCENSO		1	1
Profesional Universitario	12	219	Salud	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	11	219	Educacion	ASCENSO	3	1	1
Profesional Universitario	11	219	Gobierno	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	11	219	Vias	ASCENSO		1	1
Profesional Universitario	10	219	Departamento Administrativo de Planeación	ASCENSO	1	1	1
Profesional Universitario	06	219	General	ASCENSO	13	1	1
Profesional Universitario	06	219	Gobierno	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	06	219	Agricultura y minería	ASCENSO		1	1
Profesional Universitario	06	219	Agricultura y minería	ASCENSO		1	1
Profesional Universitario	06	219	Departamento Administrativo de Planeación	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	06	219	Departamento Administrativo de Planeación	ASCENSO		1	1
Profesional Universitario	06	219	Departamento Administrativo de Planeación	ASCENSO		1	1
Profesional Universitario	06	219	Departamento Administrativo de Planeación	ASCENSO		2	1
Profesional Universitario	06	219	Departamento Administrativo de Planeación	ASCENSO			

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG			Código:SGN-C032-PLAN01	
				Fecha Aprobación: 27 de enero de 2023	
				Versión: 3	
				Página 13 de 23	

Profesional Universitario	06	219	Hacienda	ASCENSO		1	1
Profesional Universitario	06	219	Vias	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	06	219	Vias	ABIERTO		2	1
Profesional Universitario	06	219	Vias	ABIERTO			
Profesional Universitario	05	219	Educacion	ASCENSO		1	1
Profesional Universitario	05	219	Agricultura y minería	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	05	219	Departamento Administrativo de Planeación	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	05	219	Cultura	ASCENSO		1	1
Profesional Universitario	05	219	Agricultura y minería	ASCENSO	11	1	1
Profesional Universitario	05	219	General	ASCENSO		1	1
Profesional Universitario	05	219	Hacienda	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	05	219	Salud	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	05	219	Salud	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	05	219	Control Interno	ASCENSO		1	1
Profesional Universitario	04	219	Cultura	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	04	219	Departamento Administrativo de Planeación	ABIERTO	4	1	1
Profesional Universitario	04	219	Hacienda	ABIERTO		1	1
Profesional Universitario	04	219	General	ABIERTO		1	1
Técnico Operativo	04	314	Educacion	ABIERTO	3	1	1
Técnico Operativo	04	314	Cultura	ABIERTO		1	1



**GOBERNACIÓN
DEL HUILA**

**SISTEMA DE GESTION: MODELO
INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -
MIPG**



Código:SGN-C032-PLAN01

**Fecha Aprobación:
27 de enero de 2023**

PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO

Versión: 3

Página 14 de 23

Técnico Operativo	04	314	Vias	ABIERTO		1	1
Técnico Operativo	03	314	Salud	ABIERTO	3	1	1
Técnico Operativo	03	314	Cultura	ABIERTO		1	1
Técnico Operativo	03	314	General	ABIERTO		1	1
Técnico Operativo	01	314	Vias	ABIERTO	1	1	1
Aux. Administrativo	21	407	Salud	ABIERTO	1	1	1
Aux. Administrativo	21	407	Salud	ABIERTO	1	1	1
Auxiliar Administrativo	20	407	Hacienda	ABIERTO	1	1	1
Aux. Administrativo	17	407	Salud	ABIERTO	1	1	1
Aux. Administrativo	16	407	Salud	ABIERTO	1	1	1
Aux. Administrativo	15	407	Salud	ABIERTO	7	1	1
Aux. Administrativo	15	407	Salud	ABIERTO		1	1
Aux. Administrativo	15	407	Salud	ABIERTO		2	1
Aux. Administrativo	15	407	Salud	ABIERTO		1	1
Aux. Administrativo	15	407	Cultura	ABIERTO		1	1
Aux. Administrativo	15	407	Control Interno	ABIERTO		1	1
Aux. Administrativo	15	407	Salud	ABIERTO		1	1
Aux. Administrativo	11	407	General	ABIERTO	13	1	1
Aux. Administrativo	11	407	Hacienda	ABIERTO		1	1
Aux. Administrativo	11	407	Hacienda	ABIERTO		1	1
Aux. Administrativo	11	407	Educacion	ABIERTO		6	1



**GOBERNACIÓN
DEL HUILA**

**SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO
INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -
MIPG**



Código:SGN-C032-PLAN01

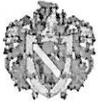
Versión: 3

Página 15 de 23

**Fecha Aprobación:
27 de enero de 2023**

PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO

Aux. Administrativo	11	407	Gobierno	ABIERTO			
Aux. Administrativo	11	407	Gobierno	ABIERTO			
Aux. Administrativo	11	407	Gobierno	ABIERTO			
Aux. Administrativo	11	407	Gobierno	ABIERTO			
Aux. Administrativo	11	407	Salud	ABIERTO			
Aux. Administrativo	11	407	Salud	ABIERTO		1	1
Aux. Administrativo	11	407	Departamento Administrativo de Planeación	ABIERTO		1	1
Aux. Administrativo	11	407	Juridica	ABIERTO		1	1
Aux. Administrativo	11	407	General	ABIERTO		1	1
Secretaria Ejecutiva	22	425	General	ABIERTO			
Secretaria Ejecutiva	22	425	Cultura	ABIERTO			
Secretaria Ejecutiva	22	425	Juridica	ABIERTO			
Secretaria Ejecutiva	22	425	Control Interno	ABIERTO	7	6	1
Secretaria Ejecutiva	22	425	Departamento Administrativo de Planeación	ABIERTO			
Secretaria Ejecutiva	22	425	Gobierno	ABIERTO			
Secretaria Ejecutiva	22	425	Salud	ABIERTO		1	1
Ayudante	03	472	General	ABIERTO	1	1	1

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
Fecha Aprobación: 27 de enero de 2023	PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO	Código:SGN-C032-PLAN01 Versión: 3 Página 16 de 23

Que en cumplimiento de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la Carrera Administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", modificada por la Ley 1960 de 2019; la Circular No. 20191000000157 del 18 de diciembre de 2019, de la Comisión Nacional del Servicio Civil "CNSC", mediante la cual estableció los lineamientos para dar cumplimiento al artículo 29 de la ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, respecto de los concursos de ascenso (cerrados), el Gobierno Departamental expidió la Resolución No. 0267 del 29 de septiembre de 2020, "Por medio de la cual se definen los lineamientos para dar cumplimiento al artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019".

Que de conformidad al Artículo 2 de la Resolución 0267 del 29 de septiembre de 2020, donde se designó a la Secretaría General de la Gobernación del Huila, como la dependencia encargada de adelantar el análisis para establecer las vacantes definitivas y reportar a la CNSC los empleos que se proveerán mediante concurso por ascenso.

Teniendo en cuenta que la Administración Departamental, ha reportado a la CNSC un total de noventa y cuatro (94) que equivalen al 100% de vacantes definitivas, se hace necesario determinar las 25 vacantes que se proveerán mediante concurso por ascenso de conformidad a normas antes citadas.

Mientras se surte el proceso de concurso de méritos abierto y de ascenso para proveer de manera definitiva las vacantes de empleos de carrera administrativa, se efectúa la provisión transitoria de las vacantes definitivas que no están ocupadas, mediante encargo y excepcionalmente con nombramiento provisional.

Las entidades tienen la facultad legal para proveer transitoriamente sus empleos de carrera que se encuentran en vacancia definitiva o temporal, a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento en provisionalidad, deben en todo caso salvaguardar el derecho preferencial que otorga la carrera a sus titulares, de conformidad a las disposiciones establecidas en la Ley 909 de 2004 artículo 24, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 y al criterio unificado 13082019 de 2019 de la CNSC, teniendo en cuenta lo siguiente:

De conformidad con lo normado en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017, los empleos de carrera vacantes de forma definitiva, deben proveerse en el siguiente orden:

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN01
Fecha Aprobación: 27 de enero de 2023	PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO	Versión: 3 Página 17 de 23

- ✓ Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- ✓ Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida a orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si las vacancias definitivas no pueden suplirse a través de los anteriores mecanismos extraordinarios y ordinarios de provisión, la Corte Constitucional ha manifestado que la administración puede proveerlas transitoriamente a través de la figura del encargo o excepcionalmente y de forma residual mediante nombramiento provisional, mientras se surte el proceso de selección.

¿Cuáles son los presupuestos para que proceda el derecho preferencial de encargo de un servidor de carrera?

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, define que el encargo es un derecho para los servidores de carrera administrativa, siempre que acrediten la totalidad de los requisitos allí definidos, como son:

- a) Acreditar los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo a proveer transitoriamente.
- b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer.
- c) No tener sanción disciplinaria en el último año.
- d) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o. en su defecto, satisfactoria.
- e) El encargo debe recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer en la planta de personal de la entidad.

¿Cómo proceder a la provisión de una vacante mediante encargo cuando existe pluralidad de servidores de carrera que cumplen los requisitos?

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
Fecha Aprobación: 27 de enero de 2023	PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO	Código:SGN-C032-PLAN01 Versión: 3 Página 18 de 23

Si efectuado el estudio por parte de la entidad, se evidencia que existe pluralidad de servidores de carrera con derecho a ser encargados porque acreditan:

- a. Los requisitos (estudios y experiencia) para ejercer el empleo a proveer.
- b. Poseer las aptitudes y habilidades para el desempeño del empleo a proveer.
- c. No han sido sancionados disciplinariamente en el último año.
- d. Desempeñan el empleo inmediatamente inferior.
- e. Su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

La Unidad de Personal de la respectiva entidad deberá:

- a) Publicar a través de su intranet o medio de amplia difusión para los funcionarios, el listado de los servidores de carrera que cumplen los requisitos para ser encargados del empleo a proveer, con el objeto de que quienes se encuentren interesados así manifiesten, mediante comunicación oficial a través del medio más expedito disponible, incluyendo el correo electrónico personal para el caso de servidores de carrera que se encuentran en situaciones administrativas que implican su ausencia de la entidad, siempre que se hallen en servicio activo. Igualmente, los servidores que no estén interesados en ser encargados deberán expresarlo a través de los medios antes definidos.
- b) Efectuada la manifestación de interés por uno o varios aspirantes, la Unidad de Personal de la entidad usará alguno de los métodos referidos en el numeral 2° del literal b) del aparte No. 3 del presente Criterio. Por su parte, si aplicado uno de los métodos se encuentra que solo un servidor cumple los requisitos, deberá efectuarse el nombramiento en encargo a éste.
- c) Si continúa la pluralidad de servidores que cumplen los requisitos, la Unidad de Personal podrá acudir a los criterios de desempate que se muestran a continuación y en el orden que previamente determine.

El anterior literal c) se cumplirá mediante la aplicación del formato de verificación *Código: SGN-C032-F09 "Formato Estudio de Verificación de Requisitos para el Otorgamiento de Encargos en Empleos de Carrera Administrativa"*. El proceso de selección y la definición de los criterios de la convocatoria en encargo se realizan conforme a lo establecido en la Circular Conjunta No. 20191000000117 proferida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En consecuencia, de lo enunciado, la entidad estableció para el desempate los siguientes criterios, así:

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN01
Fecha Aprobación: 27 de enero de 2023	PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO	Versión: 3
		Página 19 de 23

CRITERIOS DE DESEMPATE

En caso de que continúe la pluralidad de Servidores Públicos que cumplen los requisitos en cada empleo vacante, la entidad estable los criterios de desempate que se muestran a continuación y en el orden siguiente:

1. Primer Criterio: Quien ostente Educación Formal adicional al requisito mínimo del empleo. (Educación Formal es entendida como los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la Educación Básica primaria, básica secundaria, media vocacional o superior, en programas de pregrado en las modalidades de formación técnica, tecnológica y profesional y en programas de postgrado, en las modalidades de especialización maestría, doctorado y posdoctorado), de acuerdo con los puntajes establecidos (Tabla 1), este puntaje será acumulativo con tope máximo de 50 puntos.

Tabla 1 Puntaje Educación Formal

NIVEL DE EDUCACION	PUNTAJE
Bachiller	10 puntos
Técnico	15 puntos
Tecnólogo	20 puntos
Profesional	25 puntos
Especialización	30 puntos
Maestría	40 puntos
Doctorado	50 puntos

2. Segundo Criterio: Quien tenga mayor experiencia relacionada o laboral (de acuerdo a lo solicitado en el manual de funciones) adicional al requisito. (los puntajes asignados al empleado por cada año adicional a la experiencia solicitada), de acuerdo con los puntajes establecidos (Tabla 2), este puntaje será acumulativo con tope máximo de 50 puntos.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN; MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN01 Versión: 3 Página 20 de 23
Fecha Aprobación: 27 de enero de 2023	PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO	

Tabla 2. Puntaje Valoración Experiencia Adicional

TIEMPO	PUNTAJE
Uno (1) a dos (2) años	10 puntos
Tres (3) a cuatro (4) años	20 puntos
Cinco (5) a seis (6) años	30 puntos
Siete (7) a ocho (8) años	40 puntos
Nueve (9) a más años	50 puntos

3. Tercer Criterio: Quien tenga mayor puntaje en la Evaluación Definitiva del Desempeño Laboral correspondiente al periodo anual u ordinario de evaluación inmediatamente anterior.
4. Cuarto Criterio: Quien como ciudadano ejerza el derecho al voto en forma legítima en las elecciones de acuerdo con el numeral 3º. de la ley 403 de 1997. Para ello debe acreditarlo con el certificado electoral de la última jornada de votación que se encuentre en la hoja de vida al momento de la evaluación.
5. Quinto Criterio: El empleado que se encuentre y acredite en su hoja de vida estar en situación de discapacidad física.
6. Sexto Criterio: Servidor público con derechos de carrera más antiguo en la entidad.
7. Séptimo Criterio: De mantenerse el empate, éste se dirimirá a través de sorteo, con la presencia de todos los interesados.

En caso de no recibirse manifestación alguna o ningún servidor público cumpla con los requisitos exigidos, el Nominador de la Entidad podrá dar aplicación al artículo 25 de la Ley 909 de 2004, que expresa:

"ARTÍCULO 25. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS POR VACANCIA TEMPORAL. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera".

Respecto a los nombramientos provisionales, el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", señala lo siguiente:

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN01
Fecha Aprobación: 27 de enero de 2023	PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO	Versión: 3 Página 21 de 23

"ARTÍCULO 2.2.5.3.3. De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, en caso de vacancias temporales los empleos de carrera podrán ser provistos mediante nombramiento provisional cuando no fuere posible proveerlos por medio de encargo con servidores públicos de carrera, por el término que duren las situaciones administrativas que las originaron".

2.3.2 Provisión de vacantes de empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

De conformidad con la facultad nominadora que ejerce el Gobernador del Departamento del Huila, los empleos de Libre Nombramiento y Remoción vacantes, serán provistos mediante nombramiento ordinario previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley.

La entidad en pro de fomentar la participación de los funcionarios de carrera administrativa en cargos de Dirección, procurará nombrar temporalmente dichos funcionarios siempre y cuando cumplan los requisitos estipulados en el Manual de Funciones Específicas, para cargos tales como: Secretarios de Despacho, código 020, grado 03; Director de Departamento Administrativo, código 055, grado 03; Jefe de Oficina Asesora, código 115, grado 04.

2.3.3 Necesidad de la entidad en Términos de Recurso Humano

De acuerdo a lo establecido en la Guía de Rediseño Institucional de la Función Pública, el estudio de cargas de trabajo se entiende como el conjunto de técnicas que pueden aplicarse para la medición de trabajos o tiempos de trabajo, que permiten determinar la cantidad de cargos necesarios para la eficiente realización de las tareas derivadas de las funciones asignadas a las dependencias de la entidad.

Realizar el estudio de cargas de trabajo permite determinar las necesidades de personal (en cantidad y calidad) de cada dependencia, y es una parte esencial que soporta el rediseño Institucional planteado.

Con lo anterior se determinó: Tiempo total en horas – hombre en el mes de cada procedimiento distribuido por niveles y denominación del empleo; total promedio mes de horas-hombre por actividad; total promedio mes de horas-hombre por proceso; total horas requeridas mes por nivel y denominación del empleo, por actividades y procesos; total personal requerido por nivel y denominación del empleo y total personal requerido en la dependencia.

Este resultado de cargas de trabajo se obtuvo con la participación activa de los equipos de trabajo de las dependencias bajo la asesoría del DAFP y con el acompañamiento del equipo de apoyo de rediseño; dicho levantamiento de las cargas de trabajo tuvo como

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN01
Fecha Aprobación: 27 de enero de 2023	PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO	Versión: 3
		Página 22 de 23

base las 36 caracterizaciones de los nuevos modelos de operación aprobados, resultando un total de 672 personas requeridas que según las dependencias permite lograr la óptima ejecución de los nuevos modelos de operación de procesos, procedimientos y actividades.

Tabla Consolidado Resumen de Cargas

Cantidad	Empleos
34	Prof. Especializado
600	Prof. Universitario
26	Técnico Operativo
12	Asistenciales
672	TOTAL

2.4. ACCIONES POR DESARROLLAR

Teniendo en cuenta la situación actual de la planta de personal de la Gobernación del Huila, se hace necesario realizar los nombramientos ordinarios o en provisionalidad y los encargos necesarios por parte del nominador de la entidad, de los siguientes empleos:

VACANTES A PROVEER					
DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NATURALEZA DEL EMPLEO	Nº CARGOS
Profesional Universitario (Departamento Administrativo de Planeación)	219	05	Profesional	C.A	1

La Secretaria General por intermedio del Área de Talento Humano, adelantará las convocatorias internas, según sea el caso, que permitan proveer por encargo o en provisionalidad los anteriores empleos. Elaborará los actos administrativos de nombramiento y asentará las respectivas actas de posesión.

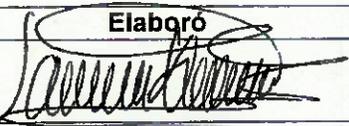
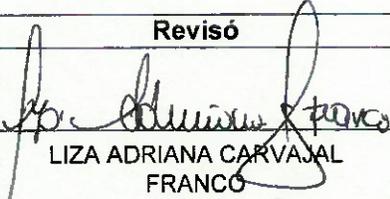
Así mismo, se está en espera que la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL "CNSC" finalice la convocatoria de la Oferta Pública de Empleo, en la que la Gobernación del Huila hace parte con los cargos reportados y así proveer de manera definitiva los 94 empleos que presentan vacancia definitiva.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN01
		Fecha Aprobación: 27 de enero de 2023
PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO		Versión: 3 Página 23 de 23

Se evaluará las necesidades de cada proceso y dependencia para identificar el déficit o excedente de personal, y con base en esto tomar decisiones como: reubicación, traslado, movilidad horizontal, entre otros, con el fin de contribuir con el cumplimiento de los objetivos y de la misión institucional.

3. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Vigencia	Identificación de los cambios	Responsable
1	31 de enero de 2021	Primera versión	Líder de Talento Humano y Secretario General
2	13 de mayo de 2021	Segunda versión	Líder de Talento Humano y Secretario General
3	27 de enero de 2023	Actualización vigencia 2023. Modificación de ítems 1., 1.1., 1.2., 1.3., 1.4., 1.5., 1.6., 2. 2.1., 2.2., 2.3., 2.3.1., 2.3.2., 2.3.3., 2.4., 3.	Líder de Talento Humano y Secretario General

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Firma			Aprobado mediante acta No. 04 del 27 de enero de 2023, del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – MIPG
Nombre	JOSE HERLANDY FERNÁNDEZ CHARRY	LIZA ADRIANA CARVAJAL FRANCO	
Cargo	Profesional Universitario	Secretaria General	

