

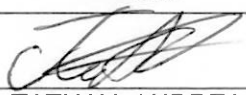
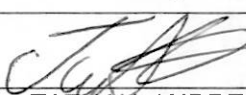
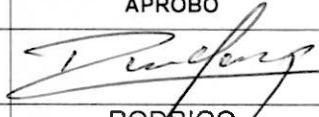




|   |  |   |
|---|--|---|
| <br><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b> | <b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b> | <br><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b> |
| <b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b>  | <b>PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO</b>  | <b>Versión: 4</b><br><b>Página 1 de 22</b>  |



## PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2024



|        | ELABORÓ   | REVISÓ   | APROBÓ  |
|--------|---|--|---|
| FIRMA  |  |  |  |
| NOMBRE | TATIANA ANDREA<br>VANEGAS CORTES  | TATIANA ANDREA<br>VANEGAS CORTES   | RODRIGO<br>HERNÁNDEZ POLANIA  |
| CARGO  | Profesional Universitario   | Profesional Universitario  | Secretario General (E)  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <br><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b> | <b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b> |  |
| <b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b>  |  | <b>Código:SGN-C032-PLAN03</b><br><b>Versión: 4</b><br><b>Página 2 de 22</b>        |

## TABLA DE CONTENIDO

### INTRODUCCIÓN

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1.    | GENERALIDADES DEL PLAN .....  | 3  |
| 1.1.  | PLAN ESTRATÉGICO.....   | 3  |
| 1.2.  | OBJETIVO.....   | 4  |
| 1.3.  | ALCANCE .....   | 4  |
| 1.4.  | NORMATIVIDAD .....  | 5  |
| 1.5.  | METODOLOGÍA.....  | 5  |
| 1.6.  | CONCEPTOS.....  | 6  |
| 2.    | ELABORACIÓN DEL PLAN.....   | 7  |
| 2.1.  | ANÁLISIS DE NECESIDADES.....  | 7  |
| 2.2.  | SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....  | 9  |
| 2.3.  | PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS .....  | 9  |
| 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. .... | 19 |
| 2.3.3 | Necesidad de la entidad en Términos de Recurso Humano.....              | 19 |
| 2.4.  | ACCIONES POR DESARROLLAR.....   | 20 |
| 3.    | CONTROL DE CAMBIOS.....   | 22 |

|   |   |   |
|---|---|---|
|  <p><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b></p> | <p><b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b></p> |  <p><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b></p> |
| <p><b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b></p>   | <p><b>PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO</b></p>  | <p><b>Versión: 4</b><br/><b>Página 3 de 22</b></p>  |

## 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”:*

- 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.*
- 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.*
- 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.

## 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

|   |  |   |
|---|--|---|
| <br><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b> | <b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b> | <br><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b> |
| <b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b>  | <b>PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO</b>  | <b>Versión: 4</b><br><b>Página 4 de 22</b>  |

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.

## 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.

## RESPONSABLE

Secretario (a) General del Departamento; Líder de Gestión de Talento Humano; Profesional Universitario Área de Talento Humano

|   |  |   |
|---|--|---|
| <br><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b> | <b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b> | <br><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b> |
| <b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b>  | <b>PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO</b>  | <b>Versión: 4</b><br><b>Página 5 de 22</b>  |



#### 1.4. **NORMATIVIDAD**

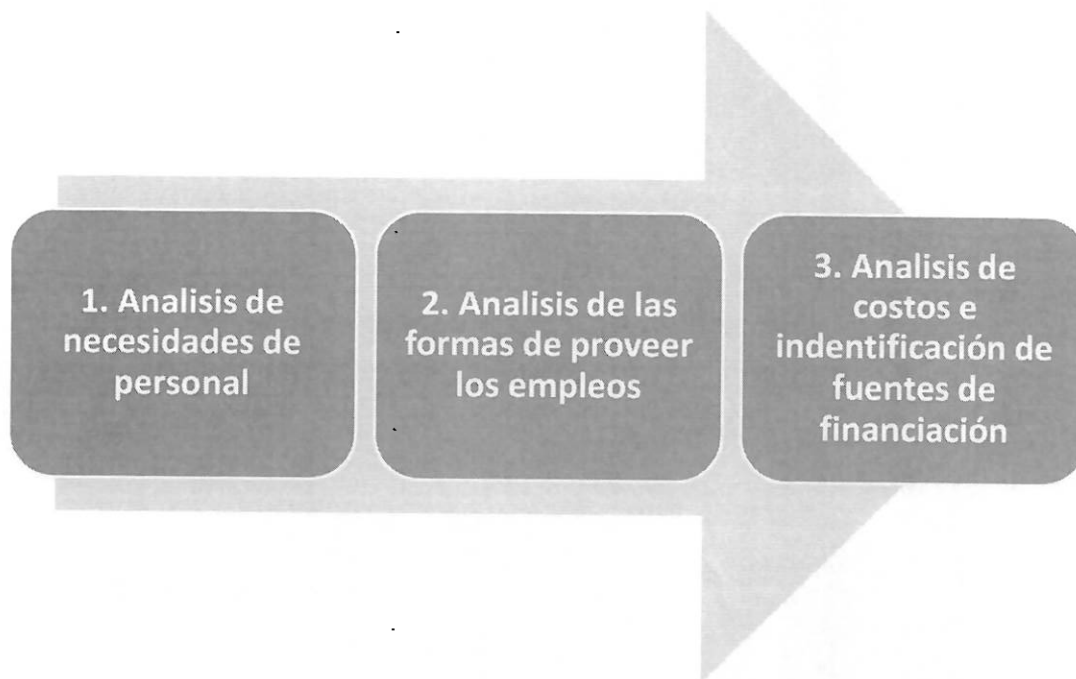
Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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

#### 1.5. **METODOLOGÍA**

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

|   |  |   |
|---|--|---|
| <br><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b> | <b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b> | <br><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b> |
| <b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b>  | <b>PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO</b>  | <b>Versión: 4</b><br><b>Página 6 de 22</b>  |



#### 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).

**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

|   |  |   |
|---|--|---|
| <br><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b> | <b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b> | <br><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b> |
| <b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b>  | <b>PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO</b>  | <b>Versión: 4</b><br><b>Página 7 de 22</b>  |

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.
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.



|   |   |   |
|---|---|---|
|  <p><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b></p> | <p><b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b></p> |  <p><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b></p> |
| <p><b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b></p>   | <p><b>PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO</b></p>  | <p><b>Versión: 4</b><br/><b>Página 8 de 22</b></p>  |

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 2024 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. Teniendo en cuenta este propósito, y basado en el estudio del rediseño Institucional adelantado con el acompañamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública, y dándole prioridad a las dependencias que necesitan de manera apremiante mayor personal para modernizar la organización y mejorar el funcionamiento de los procesos misionales y estratégicos, el Despacho del Gobernador del Departamento expidió el 28 de febrero de 2023 la Resolución No. 042, "Por la cual se crean unos empleos, cuya naturaleza son de carrera administrativa, se establecen sus funciones, de la planta de personal de la Administración Central Departamental" ha modificado la planta global de la Administración Central, creando diecisiete (17) empleos nuevos, quedando conformada por doscientos sesenta y tres (263) empleos de Carrera Administrativa, 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         |
| 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         |



|   |  |  |
|---|--|--|
|  <p><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b></p> | <p align="center"><b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b></p> |    |
| <p><b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b></p>   |  | <p><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b><br/><b>Versión: 4</b><br/><b>Página 9 de 22</b></p> |

|   |     |    |             |         |            |
|---|-----|----|-------------|---------|------------|
| Conductor   | 480 | 10 | Asistencial | L.N y R | 5          |
| <b>TOTAL PLANTA DESPACHO GOBERNADOR</b>           |     |    |             |         | <b>30</b>  |
| <b>PLANTA GLOBAL</b>                              |     |    |             |         |            |
| Secretario de Despacho                            | 020 | 03 | Directivo   | L.N y R | 10         |
| Director Departamento Administrativo              | 055 | 03 | Directivo   | L.N y R | 3          |
| Jefe de Oficina Asesora                           | 115 | 04 | Asesor      | L.N y R | 2          |
| Profesional Especializado                         | 222 | 20 | Profesional | L.N y R | 1          |
| Profesional Especializado                         | 222 | 17 | Profesional | C. A    | 11         |
| Profesional Especializado                         | 222 | 15 | Profesional | C.A.    | 5          |
| Profesional Universitario                         | 219 | 13 | Profesional | C. A    | 17         |
| 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    | 38         |
| 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          |
| <b>TOTAL PLANTA GLOBAL</b>                        |     |    |             |         | <b>216</b> |
| <b>TOTAL ADMINISTRACION CENTRAL DEPARTAMENTAL</b> |     |    |             |         | <b>263</b> |

## 2.2. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

|   |  |   |
|---|--|---|
| <br><b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b> | <b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b> | <br><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b> |
| <b>Fecha Aprobación:</b><br><b>25 de enero de 2024</b>  | <b>PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO</b>                                    | <b>Versión: 4</b><br><b>Página 10 de 22</b>   |

De acuerdo con el Plan Anual de Vacantes, con corte a 31 de diciembre de 2023, la Administración Central presenta las siguientes situaciones administrativas (Encargo – Provisionalidad), teniendo en cuenta los 119 empleos en vacancia definitiva, así:

| NIVEL                                     | SITUACION ADMINISTRATIVA |            |             |              | TOTAL POR NIVEL |
|---|--------------------------|------------|-------------|--------------|-----------------|
|   | En propiedad             | En encargo | Provisional | No provistos |                 |
| Profesional Especializado                 | 0                        | 8          | 3           | 0            | 11              |
| Profesional Universitario                 | 0                        | 31         | 33          | 2            | 66              |
| Técnico Operativo                         | 0                        | 0          | 8           | 0            | 8               |
| Secretario Ejecutivo                      | 0                        | 5          | 2           | 0            | 7               |
| Auxiliar Administrativo                   | 0                        | 4          | 22          | 0            | 26              |
| Ayudante                                  | 0                        | 0          | 1           | 0            | 1               |
| <b>TOTAL POR SITUACION ADMINISTRATIVA</b> |                          |            |             |              | <b>119</b>      |



### 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 los lineamientos con la Comisión Nacional del Servicio Civil "CNSC, mediante el Acuerdo No. 080 de 2020 con el fin de 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 en los siguientes cargos:



| EMPLEOS VACANTES OFERTADOS EN EL CONCURSO DE MÉRITOS |              |               |   |           |                   |                 |                  |
|--|--------------|---------------|---|-----------|-------------------|-----------------|------------------|
| 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                |

|   |  |   |
|---|--|---|
|  <p><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b></p> | <p align="center"><b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b></p> |  <p><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b></p> |
| <p><b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b></p>   | <p align="center"><b>PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO</b></p>  | <p><b>Versión: 4</b><br/><b>Página 11 de 22</b></p>   |



|                           |    |     |                 |         |    |   |   |
|---------------------------|----|-----|-----------------|---------|----|---|---|
| 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 | Juridica        | 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           | ASCENSO |    | 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 | Educación       | ASCENSO | 3  | 1 | 1 |

|   |  |   |
|---|--|---|
|  <p><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b></p> | <p align="center"><b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b></p> |  <p><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b></p> |
| <p><b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b></p>   | <p align="center"><b>PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO</b></p>  | <p><b>Versión: 4</b><br/><b>Página 12 de 22</b></p>   |



|                           |    |     |   |         |    |   |   |
|---------------------------|----|-----|---|---------|----|---|---|
| Profesional Universitario | 11 | 219 | Gobierno                                  | ABIERTO |    | 1 | 1 |
| Profesional Universitario | 11 | 219 | Vías                                      | 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 | Hacienda                                  | ASCENSO |    | 1 | 1 |
| Profesional Universitario | 06 | 219 | Vías                                      | ABIERTO |    | 1 | 1 |
| Profesional Universitario | 06 | 219 | Vías                                      | ABIERTO |    | 2 | 1 |
| Profesional Universitario | 06 | 219 | Vías                                      | ABIERTO |    |   |   |
| Profesional Universitario | 05 | 219 | Educación                                 | ASCENSO | 11 | 1 | 1 |
| Profesional Universitario | 05 | 219 | Agricultura y minería                     | ABIERTO |    | 1 | 1 |

|   |  |   |
|---|--|---|
|  <p><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b></p> | <p align="center"><b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b></p> |     |
| <p><b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b></p>   | <p align="center"><b>PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO</b></p>  | <p><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b><br/><b>Versión: 4</b><br/><b>Página 13 de 22</b></p> |

|                           |    |     |   |         |   |   |   |
|---------------------------|----|-----|---|---------|---|---|---|
| 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 |   | 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 | 4 | 1 | 1 |
| Profesional Universitario | 04 | 219 | Departamento Administrativo de Planeación | ABIERTO |   | 1 | 1 |
| Profesional Universitario | 04 | 219 | Hacienda                                  | ABIERTO |   | 1 | 1 |
| Profesional Universitario | 04 | 219 | General                                   | ABIERTO |   | 1 | 1 |
| Técnico Operativo         | 04 | 314 | Educación                                 | ABIERTO | 3 | 1 | 1 |
| Técnico Operativo         | 04 | 314 | Cultura                                   | ABIERTO |   | 1 | 1 |
| Técnico Operativo         | 04 | 314 | Vías                                      | 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 | Vías                                      | ABIERTO | 1 | 1 | 1 |
| Aux. Administrativo       | 21 | 407 | Salud                                     | ABIERTO | 1 | 1 | 1 |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <br><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b> | <b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b> | <br><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b> |
| <b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b>  |  | <b>Versión: 4</b><br><b>Página 14 de 22</b>   |

|                         |    |     |                 |         |    |   |   |
|-------------------------|----|-----|-----------------|---------|----|---|---|
| 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     | 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 | Educación       | ABIERTO |    | 6 | 1 |
| 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 |

|   |  |   |
|---|--|---|
|  <p><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b></p> | <p align="center"><b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b></p> |     |
| <p><b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b></p>   | <p align="center"><b>PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO</b></p>  | <p><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b><br/><b>Versión: 4</b><br/><b>Página 15 de 22</b></p> |



|                      |    |     |   |         |   |   |   |
|----------------------|----|-----|---|---------|---|---|---|
| Aux. Administrativo  | 11 | 407 | Departamento Administrativo de Planeación | ABIERTO |   | 1 | 1 |
| Aux. Administrativo  | 11 | 407 | Jurídica                                  | ABIERTO |   | 1 | 1 |
| Aux. Administrativo  | 11 | 407 | General                                   | ABIERTO |   | 1 | 1 |
| Secretaria Ejecutiva | 22 | 425 | General                                   | ABIERTO | 7 | 6 | 1 |
| Secretaria Ejecutiva | 22 | 425 | Cultura                                   | ABIERTO |   |   |   |
| Secretaria Ejecutiva | 22 | 425 | Jurídica                                  | ABIERTO |   |   |   |
| Secretaria Ejecutiva | 22 | 425 | Control Interno                           | ABIERTO |   |   |   |
| 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 |

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:

- ✓ Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

|   |  |   |
|---|--|---|
| <br><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b> | <b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b> | <br><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b> |
| <b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b>  | <b>PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO</b>  | <b>Versión: 4</b><br><b>Página 16 de 22</b>   |

- ✓ 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 concurso de méritos en las modalidades de ascenso y abierto (ver cuadro "EMPLEOS VACANTES OFERTADOS EN EL CONCURSO DE MÉRITOS").

**¿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?**

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. Ley 909
- 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.



|   |  |   |
|---|--|---|
| <br><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b> | <b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b> | <br><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b> |
| <b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b>  | <b>PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO</b>  | <b>Versión: 4</b><br><b>Página 17 de 22</b>   |

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 determinados en la circular que se publique para presentar la vacante.



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:

#### 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,

|   |  |   |
|---|--|---|
| <br><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b> | <b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b> | <br><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b> |
| <b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b>  |  | <b>Versión: 4</b><br><b>Página 18 de 22</b>   |

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 |

- 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.

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 |

- Tercer Criterio: Quien tenga mayor puntaje en la Evaluación Definitiva del Desempeño Laboral correspondiente al periodo anual u ordinario de evaluación inmediatamente anterior.
- 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

|   |   |   |
|---|---|---|
|  <p><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b></p> | <p><b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b></p> |  <p><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b></p> |
| <p><b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b></p>   | <p><b>PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO</b></p>  | <p><b>Versión: 4</b><br/><b>Página 19 de 22</b></p>   |

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:

***“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.

|   |  |   |
|---|--|---|
| <br><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b> | <b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b> | <br><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b> |
| <b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b>  | <b>PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO</b>  | <b>Versión: 4</b><br><b>Página 20 de 22</b>   |

### 2.3.3 Necesidad de la entidad en Términos de Recurso Humano

De acuerdo con 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 en la Gobernación del Huila.

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 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

| <b>Cantidad</b> | <b>Empleos</b>      |
|-----------------|---------------------|
| 34              | Prof. Especializado |
| 600             | Prof. Universitario |
| 26              | Técnico Operativo   |
| <u>12</u>       | Asistenciales       |
| <b>672</b>      | <b>TOTAL</b>        |

### 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:

|   |  |   |
|---|--|---|
| <br><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b> | <b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b> | <br><b>Código:SGN-C032-PLAN03</b> |
| <b>Fecha Aprobación:<br/>25 de enero de 2024</b>  |  | <b>Versión: 4</b><br><b>Página 21 de 22</b>   |

| Empleos por proveer vacantes a 31 de diciembre de 2023 |   |                           |        |       |          |                 |
|--|---|---------------------------|--------|-------|----------|-----------------|
| Ítem   | Dependencia                                     | Nivel                     | Código | Grado | Cantidad | Tipo de vacante |
| 1  | Secretaría General                              | Profesional Universitario | 219    | 4     | 1        | Definitiva      |
| 2  | Secretaría General                              | Auxiliar Administrativo   | 407    | 11    | 1        | Definitiva      |
| 3  | Secretaría de Gobierno y Desarrollo Comunitario | Auxiliar Administrativo   | 407    | 11    | 1        | Definitiva      |

La Secretaría 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.

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.



Está proyectado que la CNSC entregue lista de elegibles en enero de 2024, por lo tanto, la provisión de los 94 cargos ofertados está supeditada a los resultados del concurso de méritos de modalidad de ascenso y abierto. Los movimientos definitivos de la planta y su provisión serán objeto de los nombramientos definitivos.

## PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Para garantizar la participación ciudadana, el presente plan se publicó el 26 de diciembre del 2023; en el link de transparencia de participación ciudadano para comentarios, sugerencias y observaciones del de la ciudadanía.

La Aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se hace por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en acta 02 de fecha 25 de enero de 2.024.

Una vez aprobado el Plan de Bienestar Social e Incentivos por parte de los miembros del comité CIGD, éste será publicado en la página web de la Gobernación y en la Extranet /

|   |  |  |
|---|--|--|
| <br><b>GOBERNACIÓN<br/>DEL HUILA</b> | <b>SISTEMA DE GESTION: MODELO<br/>INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -<br/>MIPG</b> |  |
|   |  | <b>Código:SGN-C032-PLAN03</b><br><b>Versión: 4</b><br><b>Página 22 de 22</b>       |
| <b>Fecha Aprobación:</b><br><b>25 de enero de 2024</b>  | <b>PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANO</b>  |  |

La Aprobación del Plan de Previsión Recurso Humano, se hace por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en acta 02 de fecha 25 de enero de 2.024.

Una vez aprobado el Plan de Bienestar Social e Incentivos por parte de los miembros del comité CIGD, éste será publicado en la página web de la Gobernación y en la Extranet / Sistema de Gestión MIPG / componentes estratégicos /planes integrados, para conocimiento de los servidores públicos y la ciudadanía en general.

### 3. CONTROL DE CAMBIOS

| <b>Versión</b> | <b>Vigencia</b>     | <b>Identificación de los cambios</b>  | <b>Responsable</b>                           |
|----------------|---------------------|---|--|
| 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.<br>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 |