
	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO	GESTIÓN HUMANA	
	PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA		Vigente desde: 14 de diciembre de 2020

## PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA


**GOBERNACION DEL TOLIMA**

**2021**


	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCION .....	4
2.	MARCO NORMATIVO.....	4
3.	ALCANCE .....	5
4.	OBJETIVOS.....	5
4.1	OBJETIVO GENERAL .....	5
4.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	5
5.	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO.....	6
5.1	REFERENTE METODOLOGICO GENERAL.....	6
	5.1.1 Cálculo 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.....	7
	Tabla 1: Información Planta Personal Actual.....	7
	Tabla 2: Elección Popular.....	8
	5.1.2 Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.....	8
	5.1.3 Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.....	9
6.	ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	10
6.1	Descripción de la Planta Actual.....	10
	Tabla 3: Sistema de Planta Personal.....	10
	Tabla 4: Carrera administrativa-Total.....	10
	Tabla 5: Carrera Administrativa- Estado.....	10
	Tabla 6: Carrera Administrativa- Cargo.....	11
	Tabla 7: Libre Nombramiento- Total.....	12
	Tabla 8: Libre Nombramiento- Estado.....	12
	Tabla 9: Libre Nombramiento- Cargo.....	13
6.1	Descripción de la Planta Vacante .....	14
	Tabla 10. Cargos en Provisionalidad.....	14
	Tabla 11: Cargos en Encargo .....	14

	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

<i>Tabla 12: Cargos en vacancia definitiva.....</i>	<i>15</i>
8. CONTRATISTAS GOBERNACION DEL TOLIMA.....	16
9. PRESUPUESTO ASIGNADO VIGENCIA 2021 .....	16
9.1 Planta central .....	16
9.2 Secretaria de Salud.....	19
9.3 Secretaria de Educación.....	22
10. <b>FINANCIACIÓN</b> .....	25
11. SISTEMA DE APOYO DE EMERGENCIA .....	25
11.1 Recursos Internos .....	25
<b>11.2 Ubicación de botiquines fijos y tablas movilizadoras.</b> .....	<b>25</b>
11.3 Sistemas de comunicación interna.....	25
11.4 Recursos externos .....	25
10. ESTIMACION DE RECURSOS INTERNOS Y EXTERNOS. ....	25
10.1. centro de control.....	26
11. PRESUPUESTOS BASICOS.....	26
12. LINEAMIENTOS DE POLITICAS, ESTRATEGIAS Y ORIENTACIONES.....	27
13. GESTION INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO .....	27
14. ORIENTACIONES PARA LA ELABORACIÓN Y MANEJO DE LOS PLANES	
ESTRATÉGICOS DE RECURSOS HUMANOS .....	27
14.1. Análisis de las necesidades de personal .....	27
14.2. Análisis de la disponibilidad del personal.....	28

	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código: PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

## 1. INTRODUCCION

El Plan de Previsión de Gestión Humana de la Gobernación del Tolima es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

En este documento se realizará la proyección necesaria de personal tanto de carrera administrativa, como de provisionalidad y contrato para poder suplir las necesidades en cuanto a la distribución flexible y equitativa de las cargas laborales.

De acuerdo con el decreto 1083 de 2015 en el capítulo 3 artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.


Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

## 2. MARCO NORMATIVO

La Dirección de Gestión Humana actualizo la normatividad que proporciona las bases jurídicas y procedimentales a las ya establecidas.

- 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.
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento

	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

de las entidades del orden nacional.

- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Este decreto da lineamientos sobre las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento Humano como un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

### **3. ALCANCE**

El Plan Anual de Previsión de Gestión Humana de la Gobernación del Tolima, da cubrimiento a la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa en los diferentes niveles jerárquicos (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial)


### **4. OBJETIVOS**

#### **4.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar la disponibilidad de personal con el cual deba contar la Gobernación del Tolima para cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos y fijar el horizonte de la entidad desde la planeación institucional.

#### **4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Identificar las necesidades de personal de la entidad. Lograr la articulación de estrategias para el cálculo, la metodología y la estimación del costo de los Recursos Humanos necesarios para el cubrimiento de necesidades de la institución para la vigencia 2021.
- Definir el mecanismo de provisión del Talento Humano de la Entidad.

	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>


## **5. PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO**

### **5.1 REFERENTE METODOLOGICO GENERAL**

El Plan de Previsión del Talento Humano de la Gobernación del Tolima para la vigencia 2021, se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos del Manual Operativo Sistema de Gestión del Modelo de Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

La Ley 909 de 2004 en su artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo 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) Identificación de 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) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- d) Para el desarrollo de las etapas de previsión de acuerdo con lo anterior se desplegó lo siguiente:


	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

*5.1.1 Cálculo 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.*

Se desarrolló el análisis de acuerdo a un Diagnostico cuantitativo el cual reflejo la cantidad de personal que tiene la Gobernación con la valoración porcentual del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas en función de los cometidos organizacionales.

*Tabla 1: Información Planta Personal Actual.*

<b>Nro. De Cargos</b>	<b>Denominación Del Cargo</b>	<b>Código</b>
<b>Despacho Del Gobernador</b>		
<b>1</b>	<b>Gobernador</b>	<b>1</b>
<b>10</b>	<b>Asesor</b>	<b>105</b>
<b>2</b>	<b>Profesional Universitario</b>	<b>219</b>
<b>1</b>	<b>Técnico Operativo</b>	<b>314-05</b>
<b>1</b>	<b>Conductor</b>	<b>480</b>
<b>Planta Global</b>		
<b>13</b>	<b>Secretario Despacho</b>	<b>20</b>
<b>2</b>	<b>Asesores</b>	<b>105</b>
<b>32</b>	<b>Director Administrativo</b>	<b>9</b>
<b>1</b>	<b>Almacenista General</b>	<b>2</b>

	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

<b>2</b>	<b>Director de Depto. Administrativo</b>	<b>55</b>
<b>4</b>	<b>Director Financiero</b>	<b>9</b>
<b>1</b>	<b>Director Técnico</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Profesional Especializado</b>	<b>222</b>
<b>0</b>		
<b>1</b>	<b>Profesional Universitario</b>	<b>219</b>
<b>4</b>		
<b>5</b>		
<b>9</b>	<b>Secretario Ejecutivo</b>	<b>425</b>
<b>7</b>	<b>Secretario</b>	<b>440</b>
<b>6</b>	<b>Técnico Operativo</b>	<b>314</b>
<b>8</b>		
<b>7</b>	<b>Auxiliar Administrativo</b>	<b>407</b>
<b>9</b>		
<b>1</b>	<b>Conductores</b>	<b>480</b>
<b>3</b>		
<b>1</b>	<b>Operario</b>	<b>487</b>

*Tabla 2: Elección Popular*


<b>N°</b>	<b>Nombre Del Nivel</b>	<b>Cantidad</b>
<b>1</b>	<b>Elección Popular</b>	<b>1</b>

*5.1.2 Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.*

Las estrategias utilizadas por la Entidad para la provisión de empleos o para cubrir necesidades de reorganización a nivel interno en la planta de personal se efectúan a través de:

- Reporte en el aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el cual se actualiza de conformidad con las novedades en planta de personal.
- Reporte de empleos en vacancia definitiva a través del Formulario Único Reporte de Avance a la Gestión – FURAG, reportado al Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Revisión del aplicativo de planta del personal idóneo para aplicar a la vacante dando




	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

prioridad al personal de carrera administrativa.

- Dentro de los candidatos y personas calificadas la Dirección de Talento Humano, publica la lista de elegibles que pueden acceder al cargo y el nominador del gasto determina que funcionario puede cubrir la vacante.
- En caso de los cargos que puedan ser suplidos por personas diferentes a las de carrera administrativa el nominador y la Dirección de Talento Humano evalúan las hojas de vida con las disposiciones consignadas en el manual de funciones y se determina la idoneidad para posesionarse en el cargo para que posteriormente sea elaborado el decreto de nombramiento y se procede a la posesión del nuevo funcionario.

*5.1.3 Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

Los costos generados para atender las necesidades de personal son financiados a través de los recursos propios de la Gobernación, rentas cedidas y sistema general de participación los cuales corresponden al presupuesto de rentas y gastos Tolima 2020 de la Gobernación del Tolima.

	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

## 6. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Gobernación del Tolima, en la actualidad cuenta con una planta de personal de 410 empleos, la cual adoptó la estructura orgánica de la administración central departamental de acuerdo al decreto 327 del 4 de marzo de 2013.

### 6.1 Descripción de la Planta Actual

De los 410 empleos que conforman la planta global el 83,74% lo compone los cargos de carrera administrativa y un 15,97% le pertenece a los cargos de libre nombramiento.

*Tabla 3: Sistema de Planta Personal*


Nº	Nombre del Nivel	Cantidad
1	Elección Popular	1
2	Libre Nombramiento	68
3	Carrera Administrativa	341
<b>TOTAL</b>		<b>410</b>

*Tabla 4: Carrera administrativa-Total*

Nº	Nombre del Nivel	Cantidad
1	Carrera Administrativa	341

*Tabla 5: Carrera Administrativa- Estado*

Nº	Nombre del Nivel	CANTIDAD AD	%
1	Carrera Administrativa (Planta real)	33	9.67%
2	Encargo	107	31,37%
3	Provisional	199	58,55%
4	Provisional S.J.	1	0,29%
5	Comisión	1	0,29%
	<b>Total</b>	<b>341</b>	<b>100%</b>


	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

El total de cargos de carrera administrativa se encuentran distribuidos así: un 58,55% correspondiente a 199 empleos son de Provisionalidad, siendo estos el de mayor porcentaje, le sigue el 31,37% correspondiente a 107 cargos que se encuentran en encargo, un 9,67% corresponden a 33 cargos de carrera administrativa (Planta Real) y un 0,29% a cargos en comisión y Provisional SJ.

De la tabla No. 6 se describen por nivel de responsabilidad así:

*Tabla 6: Carrera Administrativa- Cargo*

<b>Nº</b>	<b>Nombre Nivel</b>	<b>CANTID AD</b>	<b>%</b>
1	Profesional Universitario	143	41,93 %
2	Profesional Especializado	20	5,87 %
3	Técnico	69	19,94 %
4	Auxiliar Administrativo	79	23,17 %
5	Operario	1	0,29 %
6	Secretario Ejecutivo	9	2,64 %
7	Secretario	7	2,05 %
8	Conductor	13	3,81 %
<b>Total</b>		<b>341</b>	<b>100%</b>

	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

Está compuesta en su mayoría por profesionales universitarios los cuales son 143 empleos correspondientes a un 41,93%, le sigue los auxiliares administrativos con un 23,17% correspondiente a 79 empleos, los técnicos que son 69 empleos corresponden a un 19,94% y finalmente los de menor porcentaje son los profesionales especializados con 5,87% que corresponde a 20 empleados, los conductores con un 3,81% que corresponden a 13 empleos y los secretarios ejecutivos con un 2,64% y secretarios con un 2,05%.


*Tabla 7: Libre Nombramiento- Total*

<b>Nº</b>	<b>Nombre del Nivel</b>	<b>Cantidad</b>
1	Libre Nombramiento	68

*Tabla 8: Libre Nombramiento- Estado.*

<b>Nº</b>	<b>Nombre del Nivel</b>	<b>Cantidad</b>
1	Directivo / Asesor	66
2	Comisión Interna	0
3	Vacante	2
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>

En cuanto a los cargos de libre nombramiento con un 97,05% de su contenido corresponden a 66 cargos de nivel Directivo/asesor y dos (2) vacantes: la primera corresponde a la dirección de tránsito y transporte y la segunda a la dirección de cobertura educativa que corresponden al 2,94%, con dos (2) cargos respectivamente.


	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

En la tabla 9, se describe los cargos de libre nombramiento que de acuerdo a su nivel corresponden así:

*Tabla 9: Libre Nombramiento- Cargo*

<b>Nº</b>	<b>Nombre Nivel</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Almacenista General	1	1,47%
2	Asesor	10	11,76%
3	Director de Departamento Administrativo	2	2,94%
4	Director Administrativo	27	41,54%
5	Director Financiero	4	5,88%
6	Director Técnico	1	1,47%
7	Profesional Universitario	8	11,76%
8	Secretario Despacho	13	19,11%
10	Vacante	2	2,94%
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>

El mayor porcentaje en cantidad lo tiene el nivel de Director Administrativo con 27 cargos lo que representa un 41,54%, le siguen los asesores y secretarios de despacho con 10 cargos conjuntamente los cuales representan un 15,38% de la planta, así continúan los 8 profesionales universitarios con un 12,31%, los 4 Directores Financieros con un 6,15%, 2 Directores de Departamento Administrativo equivalente a un 3,08% y finalmente un almacenista General, un director Técnico, un empleado en comisión y una vacante con un 1,54% respectivamente.

	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

### 6.1 Descripción de la Planta Vacante

En la vigencia de 2020, se realizó la actualización en la Plataforma SIMO logrando el cargue de ciento noventaicinco (195) vacantes. Basados en la información registrada en el sistema de planta de la Gobernación del Tolima se pudo constatar que ha existido el siguiente comportamiento:

*Tabla 10. Cargos en Provisionalidad*

<b>Nº</b>	<b>Nombre Nivel</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
1	Cargos en vacancia definitiva	122	62,57%
2	Cargos en Encargo	73	37,43%
<b>TOTAL</b>		<b>195</b>	


Los cargos en vacancia definitiva para ser provistos mediante Concurso de Méritos corresponden a un 62,57%, mientras que los cargos en Encargo corresponden a un 37,43% de la planta global.

En la tabla 11, se encuentran descritos los empleos en encargo de la siguiente manera:

*Tabla 11: Cargos en Encargo*

<b>Nº</b>	<b>Nombre Nivel</b>	<b>Código</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
1	Profesional Universitario	219	40	54,79%
2	Profesional Especializado	222	15	20,54%
3	Técnico Operativo	314	11	15,06%
4	Auxiliar Administrativo	407	4	5,47%
7	Secretario Ejecutivo	425	2	2,73%
8	Conductor	480	1	1,36%
<b>TOTAL</b>			<b>73</b>	<b>100%</b>

40 Profesionales universitarios correspondientes a un 54,79%, 15 Profesionales especializados

	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

equivalentes a un 20,54%, 11 Técnicos operativos correspondientes a un 15,06%, 2 Técnicos operativos y un conductor equivalente a un 4,09% respectivamente.

*Tabla 12: Cargos en vacancia definitiva*


<b>Nº</b>	<b>Nombre Nivel</b>	<b>Código</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
1	Profesional Universitario	219	47	38,52%
2	Profesional Especializado	222	2	1,63%
3	Técnico Operativo	314	30	24,59%
4	Auxiliar Administrativo	407	34	27,86%
7	Secretario	440	1	0,81%
8	Conductor	480	8	6,55%
<b>TOTAL</b>			<b>122</b>	<b>100%</b>

Y finalmente, en los cargos en vacancia definitiva estadísticamente se comporta de la siguiente manera:

47 vacantes como Profesional Universitario correspondientes a un 38,52%, 34 vacantes como Auxiliar Administrativo correspondiente a un 27.86%, 30 vacantes como Técnico Operativo equivalente a un 24,59%, 8 vacantes de conductores correspondiente a un 6,55%, 2 Profesionales especializados lo cual corresponde a un 1,63% y un secretario código 440 equivalente a un 0,81%.

La información de las vacantes se viene cargando a través de la plataforma SIMO, por parte de la Dirección de Talento Humano, una vez este actualizado el Manual de Funciones que aún se encuentra en proceso de desarrollo por parte de la contratación de un Profesional de Prestación de Servicios en la presente vigencia, se hará la respectiva actualización en la plataforma SIMO ya que es un insumo importante en el tema del Proceso de Convocatoria.

Por último, es importante mencionar que a la fecha no se ha contado con presupuesto para cometer este proceso.

	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

## 8. CONTRATISTAS GOBERNACION DEL TOLIMA

Para la gobernación del Tolima es de suma importancia contar con mano de obra externa que se Son los contratos de prestación de servicios los cuales la entidad celebra para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la gobernación.

Se puede evidenciar que la secretaría de salud es la dependencia que cuenta con mayor número de contratista un grueso número del total del personal contratado, la secretaria de salud tiene un amplio e número de contratistas con el fin de controlar y mitigar el impacto del nuevo coronavirus dentro del departamento y dentro de las instalaciones de la gobernación del Tolima. y la secretaría de la mujer del personal contratado.

La administración central prevé que para la vigencia 2021 este número de contratistas aumente en un 5%

## 9. PRESUPUESTO ASIGNADO VIGENCIA 2021


En el presupuesto asignado para la vigencia del año 2021, se tuvo en cuenta en los gastos de personal de la Planta Central las tres nuevas vacantes que corresponden a la nueva Secretaría de la Mujer el cual iniciara operaciones con un Secretario de Despacho y dos Directivos Administrativos para un total de Planta de personal de 410 empleados.

Para lo anteriormente mencionado se describe el presupuesto vigencia 2021 correspondientes a los gastos de personal, de la siguiente manera:


### 9.1 Planta central

<b>CODIGO</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>RECURSOS PROPIOS</b>
<b>1</b>	<b>FUNCIONAMIENTO</b>	
<b>11</b>	<b>GASTOS DE PERSONAL</b>	22.378.190.000
<b>111</b>	<b>SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA</b>	16.450.564.000




	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: <b>PLA-GH-002</b>
			Versión: 02
	PROCESO	GESTIÓN HUMANA	
	PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA		Vigente desde: 14 de diciembre de 2020

1111	SUELDO PERSONAL DE NOMINA	10.581.238.000
1112	HORAS EXTRAS Y DÍAS FESTIVOS	188.574.000
1113	INDEMNIZACIÓN DE VACACIONES	360.400.000
1114	GASTOS DE REPRESENTACIÓN	2.328.290.000
1116	PRIMA DE NAVIDAD	1.177.872.000
1118	PRIMA TÉCNICA	43.566.000
1119	PRIMA DE SERVICIOS	547.490.000
11111	PRIMA DE VACACIONES	621.160.000
11115	AUXILIO DE TRANSPORTE	38.160.000
11121	HORAS EXTRAS	8.692.000
11122	BONIFICACIÓN POR DIRECCIÓN	79.500.000
11125	SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	37.418.000
11132	BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	57.558.000
11133	BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	380.646.000
<b>112</b>	<b>SERVICIOS PERSONALES INDIRECTOS</b>	<b>71.126.000</b>
1121	HONORARIOS PROFESIONALES	63.176.000
1122	GASTO PERSONAL DE MANEJO	7.950.000
<b>113</b>	<b>CONTRIBUCIONES A LA NOMINA DEL SECTOR PRIVADO</b>	<b>3.868.258.000</b>


	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

1131	FONDOS DE CESANTÍAS	1.060.000.000
1132	FONDOS DE PENSIONES	989.828.000
1133	EMPRESAS PROMOTORAS DE SALUD	1.130.808.000
1134	ARL. ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES	68.476.000
1135	CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	619.146.000
1142	FONDO DE PENSIONES	606.638.000
1146	CESANTÍAS AFILIADOS AL FONDO NACIONAL DEL AHORRO	530.000.000
11410	ARL - ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES CONTRATISTAS QUE LABOREN EN ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO (CATALOGADAS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO)	77.380.000
114501	SENA	77.486.000
114502	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF	464.386.000
114503	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA -ESAP	77.486.000
114504	ESCUELAS INDUSTRIALES	154.866.000


	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

## 9.2 Secretaria de Salud


<b>IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTAL</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>RENTAS CEDIDAS</b>
<b>1</b>	<b>PRESUPUESTOS DE FUNCIONAMIENTO</b>	
<b>11</b>	<b>GASTOS DE PERSONAL</b>	<b>7.742.945.000,00</b>
111111	SUELDO PERSONAL DE NOMINA	3.167.426.000
111211	HORAS EXTRAS Y DÍAS FESTIVOS	101.820.000
111311	INDEMNIZACIÓN DE VACACIONES	35.339.000
111511	BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	97.613.000
111161	PRIMA DE NAVIDAD	298.217.000
111711	SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	7.925.000
111811	PRIMA TECNICA	60.181.000
111911	PRIMA DE SERVICIOS	139.236.000
111141	PRIMA DE VACACIONES	157.011.000

	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

111151	AUXILIO DE TRANSPORTE	0
111162	BONIFICACIÓN RECREACIONAL	17.718.000
11211	HONORARIOS PROFESIONALES	1.441.000.000
11212	PERSONAL SUPERNUMERARIO	0
11241	REMUNERACIÓN POR SERVICIOS TÉCNICOS	843.000.000
11311	FONDOS DE CESANTÍAS-FONDO DE SALUD	161.471.000
11321	FONDOS DE PENSIONES-FONDO DE SALUD	186.843.000
11332	CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR-FONDO DE SALUD	150.598.000
11333	APORTES PARA SALUD - FONDO DE SALUD	288.155.000
1147	FONDOS DE CESANTÍAS-FONDO DE SALUD	163.156.000
1148	FONDOS DE PENSIONES-FONDO DE SALUD	219.963.000
1149	ARL. ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES-FONDO DE SALUD	17.900.000
<b>1145</b>	<b>APORTES DE LEY</b>	<b>188.373.000</b>


	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

114505	SENA - FONDO DE SALUD	18.864.000
114506	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR- ICBF - FONDO DE SALUD	112.963.000
114507	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA - ESAP- FONDO DE SALUD	18.864.000
114508	ESCUELAS INDUSTRIALES - FONDO DE SALUD	37.682.000


	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

9.3 Secretaria de Educación.

<b>PROYECTO DE PRESUPUESTO VIGENCIA 2021</b>		
<b>IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTAL</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>RENTAS CEDIDAS</b>
<b>3 -</b>	<b>PRESUPUESTO DE INVERSION</b>	<b>478.053.705.000</b>
<b>3 - 6</b>	<b>FONDO EDUCATIVO DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA</b>	<b>478.053.705.000</b>
<b>3 - 6 -1</b>	<b>CUOTA DE ADMINISTRACION</b>	<b>8.023.700.000</b>
<b>3 - 6 1 1</b>	<b>GASTOS DE PERSONAL</b>	<b>7.457.500.000</b>
<b>3 - 6 1 1 1</b>	<b>SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA</b>	<b>5.466.600.000</b>
<b>3 - 6 1 1 1 1</b>	<b>SUELDOS DE PERSONAL DE NÓMINA</b>	<b>4.381.200.000</b>
3 - 6 1 1 1 1 1 -	Sueldo- Cuota	4.212.500.000
3 - 6 1 1 1 1 2 -	Incremento por Antigüedad-Cuota	4.700.000
3 - 6 1 1 1 1 3 -	Horas Extras y Días Festivos- Cuota	7.300.000
3 - 6 1 1 1 1 4 -	Indemnización por vacaciones-Cuota	16.000.000
3 - 6 1 1 1 1 5 -	Prima Técnica-Cuota	140.700.000
<b>3 - 6 1 1 1 2</b>	<b>OTROS GASTOS POR SERVICIOS PERSONALES</b>	<b>1.085.400.000</b>
3 - 6 1 1 1 2 1 -	Subsidio o Prima de Alimentación- Cuota	2.500.000
3 - 6 1 1 1 2 2 -	Auxilio de Transporte-Cuota	3.100.000
3 - 6 1 1 1 2 3 -	Bonificación por servicios prestados-Cuota	148.400.000
3 - 6 1 1 1 2 4 -	Prima de Servicios-Cuota	192.800.000
3 - 6 1 1 1 2 5 -	Prima de Vacaciones-Cuota	220.300.000
3 - 6 1 1 1 2 6 -	Prima de Navidad-Cuota	445.100.000
3 - 6 1 1 1 2 7 -	Primas Extraordinarias	100.000
3 - 6 1 1 1 2 8 -	Bonificación especial de Recreación-Cuota	25.500.000
3 - 6 1 1 1 2 9 -	Cesantías e Intereses a las Cesantías - Cuota	47.600.000
<b>3 - 6 1 1 2</b>	<b>CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA</b>	<b>1.990.900.000</b>
<b>3 - 6 1 1 2 1</b>	<b>CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA DEL SECTOR PRIVADO</b>	<b>984.800.000</b>
3 - 6 1 1 2 1 1 -	Caja de Compensación Familiar-Cuota	215.700.000
3 - 6 1 1 2 1 2 -	Aportes de Cesantías – Administrativo-Cuota	218.400.000


	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

3 - 6 1 1 2 1 3 -	Aportes de Salud – Administrativo-Cuota	272.500.000
3 - 6 1 1 2 1 4 -	Aportes de Pensión – Administrativo-Cuota	278.200.000
<b>3 - 6 1 1 2 2</b>	<b>CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA DEL SECTOR PÚBLICO</b>	<b>1.006.100.000</b>
3 - 6 1 1 2 2 1 -	Servicio Nacional de Aprendizaje-Cuota	31.100.000
3 - 6 1 1 2 2 2 -	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-Cuota	171.100.000
3 - 6 1 1 2 2 3 -	Escuelas Industriales e Institutos Técnicos-Cuota	56.900.000
3 - 6 1 1 2 2 4 -	Escuela Superior de administración Pública-Cuota	31.100.000
3 - 6 1 1 2 2 5 -	Aportes Cesantías-Cuota	277.700.000
3 - 6 1 1 2 2 6 -	Aportes Salud-Cuota	123.500.000
3 - 6 1 1 2 2 7 -	Aportes Pensión-Cuota	291.100.000
3 - 6 1 1 2 2 8 -	Riesgos Profesionales ARL-Cuota	23.600.000
<b>3 - 6 1 2</b>	<b>GASTOS GENERALES</b>	<b>566.200.000</b>
<b>3 - 6 1 2 1</b>	<b>ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS</b>	<b>566.200.000</b>
<b>3 - 6 1 2 1 1</b>	<b>ADQUISICIÓN DE BIENES</b>	<b>101.000.000</b>
3 - 6 1 2 1 1 1 -	Compra de Equipo-Cuota	1.000.000
3 - 6 1 2 1 1 2 -	Enseres y Equipos de Oficina-Cuota	20.000.000
3 - 6 1 2 1 1 3 -	Materiales y Suministros-Cuota	80.000.000
<b>3 - 6 1 2 1 2</b>	<b>ADQUISICIÓN DE SERVICIOS</b>	<b>465.200.000</b>
3 - 6 1 2 1 2 1 -	Viáticos y Gastos de Viaje-Cuota	40.000.000
3 - 6 1 2 1 2 3 -	Comunicaciones y Transportes-Cuota	100.000.000
3 - 6 1 2 1 2 4 -	Capacitación, Bienestar Social y estímulos-Cuota	53.100.000
3 - 6 1 2 1 2 5 -	Organización de foros y Seminarios-Cuota	100.000
3 - 6 1 2 1 2 6 -	Telecomunicaciones-Cuota	1.000.000
3 - 6 1 2 1 2 7 -	Mantenimiento-Cuota	20.000.000
3 - 6 1 2 1 2 8	Otros Gastos Menores-Cuota	1.000.000
3 - 6 1 2 1 2 9	Seguridad y salud en el trabajo	250.000.000

	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

3 - 6 1 1 2 1 1 -	Caja de Compensación Familiar-Cuota	209.400.000
3 - 6 1 1 2 1 2 -	Aportes de Cesantías – Administrativo-Cuota	212.000.000
3 - 6 1 1 2 1 3 -	Aportes de Salud – Administrativo-Cuota	264.600.000
3 - 6 1 1 2 1 4 -	Aportes de Pensión – Administrativo-Cuota	270.100.000
3 - 6 1 1 2 1 5 -	Aportes de ARL – Administrativo-Cuota	100.000
<b>3 - 6 1 1 2 2</b>	<b>CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA DEL SECTOR PÚBLICO</b>	<b>976.800.000</b>
3 - 6 1 1 2 2 1 -	Servicio Nacional de Aprendizaje-Cuota	30.200.000
3 - 6 1 1 2 2 2 -	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-Cuota	166.100.000
3 - 6 1 1 2 2 3 -	Escuelas Industriales e Institutos Técnicos-Cuota	55.200.000
3 - 6 1 1 2 2 4 -	Escuela Superior de administración Pública-Cuota	30.200.000
3 - 6 1 1 2 2 5 -	Aportes Cesantías-Cuota	269.600.000
3 - 6 1 1 2 2 6 -	Aportes Salud-Cuota	119.900.000
3 - 6 1 1 2 2 7 -	Aportes Pensión-Cuota	282.600.000
3 - 6 1 1 2 2 8 -	Riesgos Profesionales ARL-Cuota	22.900.000
3 - 6 1 1 2 2 9 -	Provisión Homologación de cargos-Cuota	100.000



	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

## 10. FINANCIACIÓN

La Gobernación del Tolima efectúa las apropiaciones presupuestales atendiendo la norma actual de presupuesto y los rubros asignados a los gastos inherentes a la nómina.

## 11. SISTEMA DE APOYO DE EMERGENCIA

Dentro de la misma organización, se identifica una línea de comunicación o atención interna. en donde se tiene en cuenta la adquisición de alarmas para todos los pisos, señalando las rutas de evacuación para facilitar el control de una situación extrema. El control de prevención solo se logrará mediante la aplicación de un plan estructurado con el fin de implementar una comunicación asertiva interna y externa.

### 11.1 Recursos Internos


Brigadas de emergencia: grupo de funcionario capacitados para brindar el acompañamiento de prevención y atención de emergencia en caso de ser necesario, relacionados con primeros auxilios, control de incendio y rescate.

Botiquines y tablas movilizadores: ubicadas en la oficina de salud ocupacional (4°) piso, en el consultorio médico (1°) piso, y en la portería (1°) piso.

## 10. ESTIMACION DE RECURSOS INTERNOS Y EXTERNOS.

Los recursos disponibles en la GOBERNACION DEL TOLIMA, en el momento de emergencia y su capacidad de respuesta. Analizar de principio a fin cada emergencia posible y los recursos que pueden requerirse para responder a la misma. Incluir en el análisis:

- Preparación del personal: Existencia y capacitación de brigadas de emergencia, conocimientos sobre planes de emergencia y evacuación, realización de simulacros, personal médico, instrucciones para funcionarios y visitantes, acuerdos de ayuda mutua, probabilidad real de ayuda externa (bomberos, cruz roja, defensa civil, policía, clínicas, hospitales, etc.)
- Equipos para atención de las emergencias: Detectores de incendio, sistemas automáticos de extinción, hidrantes, c. portátiles, alarmas de evacuación, señalización e iluminación de

	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

evacuación, mapas de evacuación, equipos de comunicación.

- Instalaciones: Estructura y tipo de construcción, diques y barreras, puertas y muros contra incendio, suministro de servicios públicos (agua, energía, teléfono, gas, etc.), vías y escaleras de evacuación, rutas de evacuación principales y alternas, puntos de encuentro, área definida para control de emergencias, etc.

#### *10.1. centro de control.*

En el puesto de control se ubican todos los recursos con que se dota la brigada de emergencia, adicionalmente cada brigadista tiene un botiquín portátil. La GOBERNACION DEL TOLIMA, ha definido como punto de control la oficina del Salud Ocupacional ubicada en el cuarto piso, bajo la responsabilidad del director de la brigada.

El centro de control o comando deberá tener disponible, como mínimo:


- Comunicación telefónica directa con el exterior, especialmente con entidades de apoyo externo.
- Planos de cada uno de los pisos o niveles de la edificación.
- Listado de integrantes del comité y brigada de emergencia con sus números telefónicos de localización en horarios no laborales, centros de atención médica y un ejemplar completo del plan de emergencias.
- Un botiquín de primeros auxilios y una mascarilla, iluminación de emergencia y linternas con pilas.

## **11. PRESUPUESTOS BASICOS**

Dentro de la GOBERNACION DEL TOLIMA, La Planeación de los Recursos Humanos se identifica como el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

La gestión eficaz de las entidades públicas se fundamenta de la siguiente manera:

- El proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales.
- Procesos relacionados con la gestión de los recursos humanos, pues son éstos los que generan

	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código: PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>

las condiciones laborales necesarias que promueven la obtención de tales finalidades.

- Dentro de los procesos de la gestión de recursos humanos, se destaca el de la planeación de los recursos humanos (PRH), el cual se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación.

## **12. LINEAMIENTOS DE POLITICAS, ESTRATEGIAS Y ORIENTACIONES.**

Dentro del departamento administrativo de la GOBERNACION DEL TOLIMA, se han generado Lineamientos políticos para la orientación conceptual y metodológica de los organismos y entidades que se desarrollen para el proceso de planeación de recursos humanos:

1. Articulación de la planeación del recurso humano
2. Gestión integral del talento humano.
3. Racionalización de la oferta de empleo público.

Es importante resaltar que el proceso de planeación de recursos humanos debe estar soportado en el diseño y mantenimiento de sistemas de información de personal y estar ligado a los planes operativos o de gestión institucional (de largo, mediano y corto plazo). Por tanto, hablar de la planeación de recursos humanos supone que las entidades desarrollen procesos serios de planeación organizacional en los cuales se identifiquen claramente los objetivos estratégicos y las metas correspondientes.


## **13. GESTION INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO.**

Esta línea comprende el propósito de las prácticas y procedimiento de personal en donde se cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, dirigida a garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes y comprometidos y estén estrechamente ligadas y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la organización.

## **14. ORIENTACIONES PARA LA ELABORACIÓN Y MANEJO DE LOS PLANES ESTRATÉGICOS DE RECURSOS HUMANOS.**

### *14.1. Análisis de las necesidades de personal:*

Esta línea recopila diagnósticos de necesidades de personal la cual combina tanto aspectos cuantitativos como cualitativos, y que puede ser utilizada o adaptada por las entidades públicas de

	<b>GOBERNACIÓN DEL TOLIMA</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</b>		<b>Código:</b> <b>PLA-GH-002</b>
			<b>Versión: 02</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	
	<b>PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA</b>		<b>Vigente desde: 14 de diciembre de 2020</b>


acuerdo con sus condiciones particulares.

Los mejores resultados en la definición, ejecución y evaluación de las acciones de los Planes dependen de la observancia de tres criterios:

<b>Articulación entre componentes:</b>	<b>Coherencia con las funciones planes y programas generales de la entidad:</b>	<b>Coordinación entre los agentes involucrados:</b>
Es decir, la relación que debe garantizarse entre la definición de los perfiles del empleo, el proceso de selección, la evaluación del desempeño y la capacitación e incentivos laborales.	Los planes estratégicos de recursos humanos deben tener como marco de referencia la Planeación institucional de manera que los objetivos institucionales estén alineados con los objetivos de desempeño individual, las necesidades de capacitación obedezcan a las carencias de los servidores para desarrollar los proyectos o funciones asignados, etc	Unidades de personal, alta dirección, servidores públicos, de manera que los procesos de diagnóstico consulten los compromisos y actividades de las áreas y de los servidores, que se logre un compromiso de la alta dirección para apoyar las acciones que se identifiquen en la administración de cada proceso y las unidades de personal sean un vinculo para facilitar el desarrollo de los programas de recursos humanos.

#### *14.2. Análisis de la disponibilidad del personal:*

<b>1. Datos por servidor</b>	Estudio de perfil del empleado.
<b>2. Perfil de cada empleado</b>	estudio a profundidad, de los conocimientos, habilidades, y tiempo de servicio en la entidad y en otras entidades brindadas por el empleado
<b>3. Estadísticas</b>	Estudio de la Rotación de personal, Movilidad del

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: PLA-GH-002
			Versión: 02
	PROCESO	GESTIÓN HUMANA	
	PLAN DE PREVISION DE GESTION HUMANA		Vigente desde: 14 de diciembre de 2020

	personal y Vacantes temporales.
<b>4. Proyección sobre futuros movimientos</b>	Funcionarios que dado sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.
<b>5. Análisis</b>	Se estudia el rendimiento y aprendizaje del empleado en la organización.