

DE: ALBERT NOVA SALAZAR
Profesional Especializado Talento Humano

PARA: TODOS LOS INTERESADOS

PLAN DE PREVISIÓN Y RECURSOS HUMANOS

El propósito del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos, es determinar el Talento Humano, requerido para el cumplimiento del Plan de Gestión de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge a con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar los empleos de la entidad, que permitan el cumplimiento de la gestión institucional en marco del plan estratégico.

INTRODUCCION

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) 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.



2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto...”

1. OBJETIVO

La dependencia Administrativa y Financiera de la Corporación Autónoma Regional de los valles del Sinú y del San Jorge, ha fijado como propósito principal en el marco de su del Plan de Gestión, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos. Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos de planeación en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

2. ALCANCE

El Plan de Previsión de Talento Humano, será de aplicación general en toda la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de los Valles de Sinú y del San Jorge y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

3. NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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 de las entidades del orden nacional.



- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c)

4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

4.1. Análisis de la Planta de Personal Actual

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc.). Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

Se hace un análisis a 31 de enero de 2019, adelantando el análisis de la Planta actual, con el que se puede constatar que el nivel de provisión de la planta de Corporación es del 1%, No obstante, lo anterior se presenta el análisis de la planta de personal, discriminada por áreas.

Tabla 1. Cuadro de cargos en vacancia definitiva actualmente a la fecha 31/01/2019

Cargos Vacantes	Cargo	Código	Grado	Asignación básica
VACANTE	Profesional Especializado	2028	16	4,286,977

