

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022

INTRODUCCIÓN

El plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR, surge en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios como el Decreto 612 de abril 4 de 2018, además para concretar una estrategia que permita la toma de decisiones en la Alta Dirección.

Se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico del Talento Humano, como uno de los planes temáticos que contribuyen con la determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir los propósitos misionales.

La norma aludida establece: 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 periodo 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.

Todas las entidades y organismo a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativa de Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

El presente documento muestra el análisis de la Previsión de Recursos Humanos del Instituto para el Desarrollo del Cesa – IDECESAR, como una herramienta que permite determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello.

OBJETIVO GENERAL

El presente plan tiene como objetivo fortalecer la gestión administrativa para contribuir al cumplimiento de las metas institucionales, mediante mejora continua de los procesos y la prestación de servicios de manera integral y efectiva, ya que para cumplir con esta labor se requiere de un recurso humano comprometido.

ANÁLISIS DE LA PLANTA – CÁLCULO DE EMPLEOS NECESARIOS

El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de la ley. Por empleo se entiende el 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 el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

La constitución política de 1991, en su artículo 123 establece tres categorías distintas de servidores públicos: los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

En cuanto a los **Empleos de libre nombramiento y remoción** sobre este particular la Corte Constitucional en Sentencia C-154 de 1994, MP. José Gregorio Hernández Galindo, sostuvo que: “Estos cargos, de libre nombramiento y remoción, no pueden ser otros que los creados de manera específica, según el catálogo de funciones del organismos correspondiente, para cumplir un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional, en cuyo ejercicio se adoptan políticas o directrices fundamentales, o los que implican la necesaria confianza de quien tiene a su cargo dicho tipo de responsabilidades.

En este último caso no se habla de confianza inherente al cumplimiento de toda función pública, que constituye precisamente uno de los objetivos de la carrera pues el trabajador que es nombrado o ascendido por méritos va escalando el grado de fe institucional en su gestión, sino de la confianza inherente al manejo de asuntos pertenecientes al exclusivo ámbito de la reserva y el cuidado que requieren cierto tipo de funciones, en especial aquellas en cuya virtud se toman las decisiones de mayor trascendencia para el ente de que se trata.”

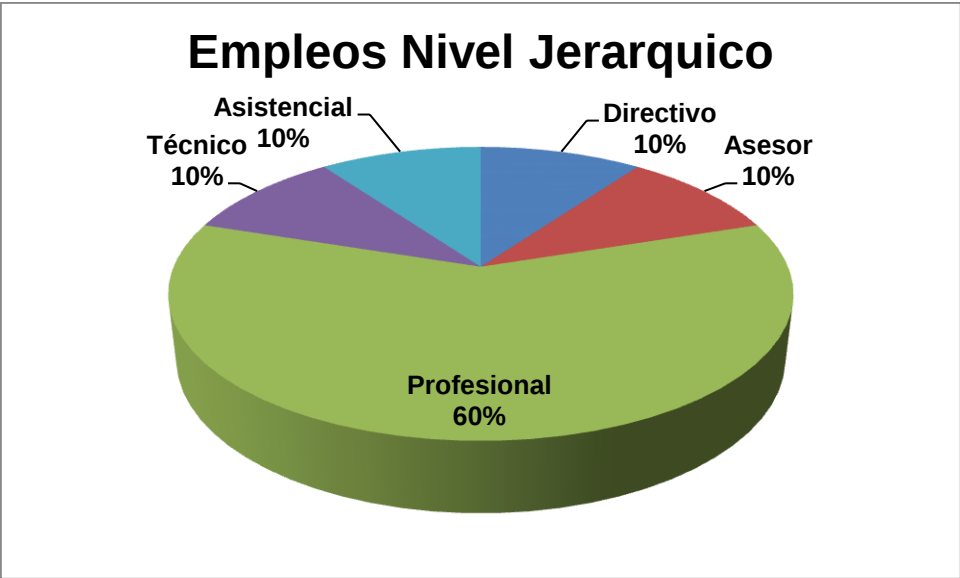
El Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR, cuenta con una planta de empleos, el cual es aprobada por Junta directiva, conformada por 10 empleos de libre nombramiento y remoción, 1 empleo de Nombramiento por periodo fijo y 1 empleo por Provisionalidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación se presentan los cuadros de la planta global de la entidad y su distribución.

→ **Empleos planta global**

NIVEL	No. Empleos
Directivo	1
Asesor	1
Profesional	6
Técnico	1
Asistencial	1

Los empleos están distribuidos por nivel jerárquico, siendo el nivel profesional el que más aporta al total de la planta, seguido del nivel asistencial, directivo, técnico y asesor.



DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Instituto contempla la idea de un estudio de rediseño institucional, con el objetivo de identificar funciones nuevas, creación de cargos nuevos que se requieran, así como algunas responsabilidades que le hayan sido asignadas a IDECESAR.