

# **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021**

### 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 ca quilatando 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.”

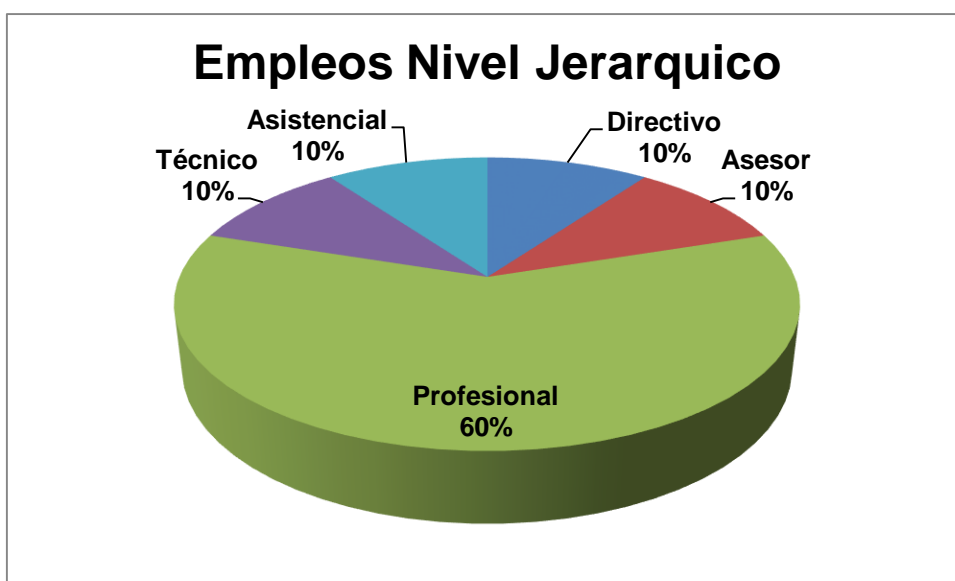
El Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR, cuenta con una planta de empleos, el cual es aprobada por Junta directiva, conformada por 10 empleos de libre nombramiento y remoción, 1 empleo de Nombramiento por periodo fijo y 1 empleo por Provisionalidad.

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

→ **Empleos planta global**

<b>NIVEL</b>	<b>No. Empleos</b>
<b>Directivo</b>	<b>1</b>
<b>Asesor</b>	<b>1</b>
<b>Profesional</b>	<b>6</b>
<b>Técnico</b>	<b>1</b>
<b>Asistencial</b>	<b>1</b>

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.

**RESOLUCIÓN N° 022  
( Del 18 de Enero de 2021)**

**POR LA CUAL SE ADOPTAN LOS PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATEGICOS, DEL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR IDECESAR, A EL PLAN DE ACCION 2021.**

El Gerente del Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR en uso de sus facultades legales, en especial de las conferidas en las ordenanzas 013 de 19 de julio de 2005, ordenanzas 032 del 11 de diciembre de 2004.

**CONSIDERANDO:**

1. Que conforme a lo establecido en el Artículo 209 de la Constitución Política, "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad..." Todo ello inscrito en una actitud de servicio a la comunidad por parte de los funcionarios que propendan por lograr la excelencia en la gestión pública.

2. Que el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, desarrollo el Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integro los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.

3. Que el artículo 2.8.2.5.8. del Decreto 1080 de 2015, Único Reglamentario, mediante el cual se reglamentan las leyes 594 de 2000 y 1437 de 2011, incluye dentro de los instrumentos archivísticos para la gestión documental el Plan Institucional de Archivos PINAR; en el artículo 2.8.2.5.1.0. Señala que todas las entidades del Estado deben formular un Programa de Gestión Documental (PGD), a corto, mediano y largo plazo, como parte del Plan Estratégico Institucional y del Plan de Acción Anual.

4. Que el artículo 2.2.1.1.1.4.3. del Decreto 1082 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Planeación Nacional señala que las entidades estatales deben publicar su Plan Anual de Adquisiciones y sus actualizaciones en su página web y en el SECOP, en la forma que, para el efecto, disponga Colombia Compre Eficiente, entidad que, en Circular Externa Número 2 de 16 de agosto de 2013, señaló que el plan debe publicarse en el SECOP a más tardar el 31 de enero de cada año, plazo que se modificará con la expedición del Decreto 612 de 2018.

5. Que la Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.

6. Que el Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal c) consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular

con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos, sin indicar plazo para su adopción. Que el Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.46.8. Numeral 7 consagra que los empleadores deben desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), sin indicar plazo para su adopción.

7. Que la Ley 1474 de 2011 en el artículo 73 señala que en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, reglamentado por el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, establece que cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. Dicha estrategia contemplará, entre otras cosas, el mapa de riesgos de corrupción en la respectiva entidad, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias anti-trámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.

8. Que el artículo 2 de la Ley 1757 de 2015 señala que en los planes de gestión de las instituciones públicas se hará explícita la forma como se facilitará y promoverá la participación de las personas en los asuntos de su competencia. Que el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, recomendó unificar las fechas para que las entidades integren al Plan de Acción Institucional los planes anteriormente señalados y los publiquen a más tardar el 31 de enero de cada año, fecha indicada en la Ley 1474 de 2011. Que el Decreto 612 de 2018 fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de entidades del estado.

9. Que mediante reunión de comité de gestión y desempeño institucional de MIPG, se aprobó por unanimidad los anteriores planes mencionados en cada una de las políticas de MIPG para la el Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR vigencia 2021.

10. Que en mérito de lo expuesto,

### **RESUELVE:**

**Artículo Primero:** Integrar al Plan de Acción Institucional de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 los planes institucionales y estratégicos, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, aplicables a el Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR. Los Planes para integrar son los siguientes:

1. Plan Institucional de Archivo PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos

5. Plan Estratégico de Recurso Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención Al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

**Artículo Segundo:** Adoptar como instancias para facilitar la coordinación en la aplicación de las políticas de gestión y desempeño institucional, los equipos transversales que organice e integre la entidad.

**Artículo Tercero:** Comuníquese el contenido de la presente resolución al responsable del control interno de la entidad, para que se disponga en la articulación de los planes definidos.

**Artículo Cuarto:** Lo dispuesto en el presente acto administrativo surtirá efectos legales a partir de la fecha de publicación.

Expedida la presente Resolución en la oficina de Gerencia del Instituto para el Desarrollo del Cesar, IDECESAR a los dieciocho (18) días del mes de Enero de dos mil veintiuno (2021).

**PUBLIQUESE, NOTIFIQUESE, Y CUMPLASE**



**HEINER ALBERTO ARAUJO TAFUR**  
Gerente