



El camino del desarrollo y la *PAZ*

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
GOBERNACIÓN DEL CESAR
2018**

INTRODUCCIÓN

La administración Departamental a través del Programa Líder de Gestión Humana y teniendo en cuenta la evolución de la normatividad que regula todo lo relacionado con el Gestión Humana en la entidad a partir de la fecha elabora el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

El presente plan surge dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: *"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) Calcular 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) 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;
- c) Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

En la administración departamental a pesar de no existir un procedimiento adecuado sobre la previsión de Recursos Humanos la oficina encargada de dicha novedad elabora el análisis de planta con el fin de saber exactamente el número de cargos por niveles que conforman la planta de personal.

El Programa Líder de Gestión Humana teniendo en cuenta los diferentes lineamientos efectuados por el departamento administrativo de la función pública ha diligenciado los diferentes formatos establecidos para la previsión de recursos humanos a partir del año 2016.

1. OBJETIVO

Organizar en la Administración Departamental a través del Programa Líder de Gestión Humana el plan de previsión de recursos humanos con el fin de contar con una información veraz y oportuna al momento de requerir datos relacionados con la planta de personal vigente en la entidad.

La información consignada en el plan de previsión del Gestión Humana servirá de insumo para la elaboración de los diferentes planes y programas que debe realizar dicha dependencia.

2. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la Administración Departamental y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

3. MARCO LEGAL

El plan de previsión de recursos humanos tiene como marco normativo 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 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública

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 dependientes de las directrices que el Gobierno Nacional imparta frente a la temperancia del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL																				
Planta actual				Proceso			Naturaleza del cargo		Novedades	Por pensión						Perfil del cargo	Requisitos		Competencias	
No Cargos	nivel	Código	Asignación Básica	Estratégico	Misional	Apoyo	C.A	L.N.Y.R		Fecha pensión	Menos de un año	Menos de tres años	Total por Pensión	Menos de un año	Menos de tres años		total por pensión	estudio	experiencia	Básicas funcionales

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual de la Gobernación del Cesar, es pertinente proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo del hecho, que en la actualidad no hay vacantes disponibles para cubrir en la planta global de la Administración Departamental.

En la Administración Departamental es necesario que se establezcan y cumplan los cronogramas de capacitación para los funcionarios en general como además se promueva la inducción y la reinducción en cada uno de los puestos de trabajo donde vienen laborando los funcionarios de la planta global y personal administrativo de la secretaria de educación que labora en la entidad.

Así mismo al momento de hacer una reubicación laboral dentro de la planta global se les debe solicitar a los funcionarios que adiestren en el puesto de trabajo al nuevo funcionario que se reubica como es la Transferencia del Conocimiento.

El programa líder de Gestión Humana de la Gobernación del Cesar cuenta con un Plan Estratégico, el cual comprende los diferentes pasos que debe desarrollar la dependencia para lograr su misión y sus objetivos en beneficio de los funcionarios.

En nuestro ordenamiento jurídico se encuentra reglamentado las diferentes formas de provisión de los empleos de la planta de personal de la entidad sean de libre nombramiento y remoción o sean en provisionalidad se dará aplicación al derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales.

En cuanto a la Reubicación de empleos y servidores, se hará teniendo en cuenta las solicitudes de los jefes inmediatos, los perfiles de los funcionarios con el fin de atender las necesidades del servicio que se deban llevar a cabo.

Es importante manifestar que al momento de hacerse una modificación a la planta de personal, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la DAFP, siempre se realizara la medición de cargas laborales.

En la Administración Departamental la actual estructura se encuentra sustentada en los decretos No 0001527 de 25 de noviembre de 2004; 000001 del 2 de enero de 2007; 000042 del 25 de febrero de 2013 y 000294 del 26 de octubre de 2016, con base a dichos actos administrativos se estableció la planta de personal vigente cuenta con 276 cargos, repartidos en los diferentes niveles, la cual es global ya que dichos cargos se reparten de acuerdo a las necesidades que existen en cada dependencia para el logro de su misión y objetivos.

El manual de requisitos y funciones de la entidad se encuentra debidamente ajustadas a los nuevos lineamientos establecidos por el gobierno nacional con la expedición del decreto 1083 de 2015, 648 de 2017.

Se firma el presente estudio a los 23 días del mes de enero del 2018.



JUAN CARLOS ZULETA CUELLO
Líder de Programa de Gestión Humana

Elaboró: Moisés Rojas Silva / Ingeniero Industrial Contratista
Jhonis Augusto Olivella Aroca / Profesional Especializado
Revisó Jhonis Augusto Olivella Aroca / Profesional Especializado
Aprobó: Martha Vilma castro muñoz / Profesional Especializado