

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

UNIDAD DE GESTION HUMANA Y ORGANIZACIONAL

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

CORNARE

2021

PRESENTACION

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado y las funciones que por Ley, han sido asignadas a esta Corporación.

Así las cosas, se procede a estructurar el Plan de Previsión de Recursos Humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

“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. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

2. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare “CORNARE” para la vigencia 2021, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

La elaboración del Plan para la presente vigencia, tuvo como herramienta fundamental, los estudios técnicos realizados en la vigencia 2019 y actualizado en la vigencia 2020, de conformidad con los lineamientos establecidos por la Función Pública, teniendo en cuenta que se analizó la escala salarial de los funcionarios de Cornare con el fin de verificar si se encontraban percibiendo salarios equivalentes a sus responsabilidades, ello como medida tendiente a promover que las capacidades y habilidades que los funcionarios han ido adquiriendo en la historia de la Corporación se conserven (Know How).

El Estudio Técnico actualizado fue aprobado por el Consejo Directivo, quien recomendó acoger los resultados generados en el informe técnico en dos fases o etapas, una que empezó a regir a partir del 1° de enero de 2020 y la segunda, que inicio a partir del 1° de enero de 2021.

Se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad para la vigencia 2021.

3. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN CORNARE

3.1 Análisis de la Planta de Personal

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2020, se encuentran 2 vacantes temporales sin proveer. dentro del nivel profesional.

SITUACIONES ADTVAS PLANTA DE CARGOS DEL 1° AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020 (223 CARGOS DE PLANTA)				
ITEM	NIVEL	CANTIDAD	TIPO DE VACANTE	
			D	T
Encargos: 53	Profesional	26	16	10
	Técnico	16	7	9
	Asistencial	11	0	11
Nombramiento Provisional: 46	Profesional	14	11	3
	Técnico	11	6	5
	Asistencial	21	5	16
Ocupando cargos con derechos de carrera: 93	Profesional	69		
	Técnico	20		
	Asistencial	4		
Nombramientos en Comision 2:	Directivo	2		
Nombramientos Ordinarios: 20	Directivo	15		
	Asesor	1		

	Profesional	2		
	Asistencial	2		
N.A.P.P: 0	Profesional			
	Técnico			
	Asistencial			
N.P.P: 7	Profesional	4		
	Técnico	0		
	Asistencial	3		
TOTAL		221	45	54

Las vacantes definitivas provistas transitoriamente mediante encargos o nombramientos provisionales ascienden a 45, las cuales serán provistas a través de concurso méritos llevado a cabo por la Comisión Nacional del Servicio Civil y que fueron reportadas a la Oferta Pública de Empleos de CORNARE, a través del aplicativo SIMO.

3.2. Racionalización de la Planta de Personal.

Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

Además, se procederá a proveer las vacantes que se generen, de manera transitoria, mediante encargos o a través de nombramientos provisionales, en caso de que no haya funcionarios de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para su provisión.

La provisión de cargos vacantes, ya sean definitivas o temporales, se realizará teniendo en cuenta los estudios técnicos elaborados desde Gestión Humana, en cumplimiento a la normatividad de carrera administrativa.

Para cada vigencia, se identifica el personal que saldrá a disfrutar de pensión de vejez, con el fin de ir evidenciando la criticidad o no del empleo, y aplicar la estrategia del conocimiento denominada Tutor - Aprendiz, la cual consiste identificar la persona o personas competentes para ocupar dichos cargos, evaluando sus conocimientos, habilidades, experiencia y valores requeridos para ocuparlos. El aprendiz deberá interactuar con el experto, en el desempeño de las funciones del cargo por un determinado tiempo para hacer posible la transferencia del conocimiento. Se considera prudente un lapso determinado de seis (6) meses.

El trabajo de pares (Tutor – Aprendiz) involucra además la capacitación del aprendiz en temas relacionados con el cargo que ocupará transitoriamente mediante encargo una vez se declare vacante.

3.3. Estimación de los Costos de Personal

Para la vigencia 2021, el costo total de la planta de personal de CORNARE fue proyectado en \$19.993.560.869, calculo efectuado con un IPC del 6%.