

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022



INTRODUCCION

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad. Es de utilidad para la entidad en cuanto se tiene en tiempo real, la identificación de necesidades de personal y los mecanismos de provisión de los mismos, facilitando la movilidad de los servidores, teniendo en cuenta que son varios los factores que pueden afectar la gestión del Talento Humano como los cambios tecnológicos, políticos, económicos, sociales, organizacionales (flexibilidad, manejo de colectividades – sindicatos) e individuales (desarrollo de competencias, productividad, empoderamiento, adecuación permanente).

Con el Plan de Previsión de Recursos Humanos se contrastan los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Tales medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso o por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto básico de contratación pública.

El Plan puede estructurarse con los siguientes elementos que contrastan la planta ideal y la planta actual:

1. Análisis de cargas de trabajo: contiene los diferentes procesos que atiende la entidad, discriminados por áreas (dependencias), y cuyo resultado muestra las necesidades de personal junto con los perfiles requeridos para cada proceso y procedimiento, por niveles de empleo (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial)
2. Análisis estadístico en el que se señale el número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza, rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas, ausentismos (enfermedad, licencias, permisos), empleados próximos a pensionarse, vacantes definitivas, vacantes temporales, y composición de la planta de personal por rangos de edad y género.

El análisis de estas variables le permitirá a la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena-CAM concluir si la planta es suficiente para la operación de la entidad; si presenta déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores; si el déficit obedece a que los servidores que conforman la planta de personal no tienen las habilidades y

Sede Principal

conocimientos requeridos; o si el déficit se presenta porque la entidad no cuenta ni con el número ni con la calidad de personal requerido.

También puede establecerse si hay un aumento en la demanda de servicios o períodos en alguna época del año con sobrecarga laboral, necesidad de atender nuevos servicios por asignación de nuevas funciones a la entidad, entre otros aspectos.

OBJETIVO GENERAL

Establecer la disponibilidad del personal necesario para que la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena-CAM cumpla a cabalidad con sus objetivos y funciones.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se encuentra establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, así:

...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..."*

Esta herramienta pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como 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.

Sede Principal

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La CAM cuenta con la siguiente Planta de Personal conforme a lo establecido en los Acuerdos N° 001 y 002 de 2021 expedidos por el honorable Consejo Directivo de la Corporación.

Total Empleos Planta de Personal	81	Porcentaje
Empleos de carrera administrativa	64	79%
Empleos de libre nombramiento y remoción	17	21%

EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO

El 67% de la planta total de la CAM

Nivel	Carrera Administrativa	LN y R	Total	%
Directivo	-	12	12	15
Asesor	-	1	1	1
Profesional	52	2	54	67
Técnico	5		5	4
Asistencial	7	2	9	7
TOTAL	64	17	81	100%

PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR GENERO Y EDAD

Planta Provista	
Femenino	40
Masculino	40

Rango edad	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Total
N° Servidores	3	27	29	17	4	80
%	3	34	36	21	5	100%

La población con mayor presencia en la entidad se encuentra entre los 40 y 49 años cubriendo el 36% de la planta provista, la población con menor presencia equivale al 3% y se encuentra entre los 20 y los 29 años.

VACANCIAS DE EMPLEOS

Las vacancias en los empleos públicos se clasifican en definitivas y temporales. Las primeras se ocasionan como consecuencia de renunciaciones, insubsistencias, destituciones, revocatorias del nombramiento, invalidez absoluta, pensión, edad de retiro forzoso, traslado, nulidad del nombramiento, declaratoria de abandono del empleo, muerte o cualquier otra que determine la ley (artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015). Por su parte, las vacancias temporales surgen con ocasión de la separación transitoria del ejercicio de las funciones como consecuencia de vacaciones, licencia, permiso, comisión, encargo, suspensión o en período de prueba en otro empleo de carrera.

PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

Una vez generada la vacancia se produce en la mayoría de eventos la necesidad de proveer el empleo correspondiente, ya sea de forma definitiva o transitoria, para ello se utilizan las siguientes figuras contenidas en el Decreto – Ley 775 de 2005.

- **Nombramiento en periodo de prueba:** Para los empleos de carrera administrativa, los cuales se proveerán con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.
- **Nombramiento ordinario:** Para los cargos de libre nombramiento y remoción.
- **Nombramiento provisional:** Para proveer transitoriamente empleos de carrera administrativa con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.
- **Encargos:** Para proveer transitoriamente empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, con funcionarios de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **Supernumerario:** Para proveer transitoriamente los empleos vacantes por vacaciones o licencias.
- **Temporal:** Para proveer de manera temporal empleos creados y que respondan a las condiciones establecidas en la Ley.

NECESIDADES DE PERSONAL

Para la vigencia 2022, el Gobierno Nacional en la actualidad, aún no ha expedido el Decreto de aumento de escala salarial para los empleados públicos, sin embargo, se hace proyección conforme a los lineamientos establecidos en el anteproyecto de presupuesto para el 2022 que se presentó ante el Consejo Directivo de la entidad.

Sede Principal

Dicha proyección incluye salarios, remuneraciones no constitutivas de factor salarial y contribuciones inherentes a la nómina de la totalidad de los cargos de la planta asignada a la CAM.

EMPLEOS VACANTES

De acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes de la CAM, a corte 31 de diciembre de 2021, existen 34 vacantes definitivas en la planta de personal de la Entidad las cuales se encuentran provistas por encargo o en provisionalidad y otras pocas pendientes por proveer, así:

TOTAL VACANTES DE LA CAM			
EN ENCARGO	POR PROVEER	EN PROVISIONALIDAD	TOTAL VACANTES
2	1	31	34
6%	3%	91%	100%

Como se puede observar el 91% de las vacantes definitivas se encuentran provistas en la modalidad de provisionalidad, el 6% se encuentra provisto en la modalidad de encargo y la única vacante pendiente por ser provista corresponde al 3% del total.

METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

La provisión de los empleos de vacantes de la CAM se realizará teniendo en cuenta las siguientes etapas:

11.1 Viabilidad presupuestal y necesidad del servicio

De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional relacionadas con la austeridad del gasto, la dependencia origen de la vacante deberá analizar con el acompañamiento de la Subdirección Administrativa y financiera la determinación de la necesidad estricta de proveer el empleo. Igualmente, deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.

11.2 Tipo de provisión

Cada caso puede analizarse de manera particular y en este sentido determinarse otras formas de garantizar la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar y de acuerdo con cada caso, puede contemplarse por ejemplo la reubicación de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la Entidad.

Sede Principal

Otras medidas pueden estar relacionadas con la realización de actividades de capacitación que permitan desarrollar y mejorar las habilidades o conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones de los servidores, permitiendo así cubrir la necesidad del servicio. Igualmente, en el caso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR), puede plantearse la posibilidad de otorgar comisiones para los funcionarios de carrera administrativa que demuestren las calidades requeridas para su desempeño, sin afectar la discrecionalidad propia de estos empleos.

11.3 Análisis de perfiles

De acuerdo con la naturaleza de la vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), el Grupo de Trabajo de Administración de Personal iniciará los trámites establecidos en el procedimiento P-CAM-010 "Selección del personal", así como en la normativa aplicable vigente para la provisión del empleo. Para la modalidad de provisión mediante encargo, se garantiza los derechos preferenciales de los servidores de carrera administrativa y una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos serán provistos a través de nombramientos en provisionalidad.

11.4 Financiación

Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, y las que expida el Consejo Directivo de la entidad, pues la Subdirección Administrativa y financiera realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad. Los costos establecidos, así como las proyecciones realizadas para cada vigencia se señalan en los documentos oficiales que son remitidos al Ministerio de Hacienda, Congreso de la República y son presentados para aprobación anual ante el Consejo Directivo de la entidad.

11.5 Estado Joven

La CAM se encuentra comprometida con la vinculación de talento joven en cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva Presidencial No. 01 de 2020 y la Circular Conjunta No. 100-002-2020 de Función Pública y la Unidad del Servicio de Empleo, con el fin de generar oportunidades laborales para que los jóvenes colombianos, que no acrediten experiencia, se vinculen a la Entidad, procurando que las vacantes que se generen en empleos con estos requisitos sean provistas con jóvenes entre 18 y 28 años, respetando siempre los derechos de los funcionarios de carrera en primera medida.

Sede Principal

📍 Carrera 1 No. 60 - 79. Barrio Las Mercedes
Neiva - Huila (Colombia)
✉ radicacion@cam.gov.co
☎ (608) 866 4454
🌐 www.cam.gov.co

f CAM
🐦 CAMHUILA
📷 cam_huila
📺 CAMHUILA



11.6 Personas en situación de discapacidad

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017ⁱ, artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, la Corporación se encuentra comprometida a procurar la vinculación de personas en situación de discapacidad en aquellos empleos que sus funciones así lo permitan.

11.7. Política de Género y Diversidad Con el fin de dar cumplimiento a la Ley 581 de 2000, el Decreto 455 de 2020 y la Política Interna de Género y Diversidad, la CAM se encuentra comprometida a procurar la vinculación de mujeres en todos los niveles jerárquicos. Igualmente, garantizará la no discriminación por motivos de género, raza, sexo, ideas políticas y religión con el objetivo de lograr igualdad de oportunidades.

ⁱ 1 Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de las personas con discapacidad en el sector público.

Sede Principal