

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023



## 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.

En cumplimiento del artículo 17 de la 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.", se estableció que las entidades deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos en donde se incluya el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, la identificación de las formas de cubrir las necesidades del personal para el período anual, y la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. Así mismo, la entidad deberá mantener actualizada la planta personal necesaria para el cumplimiento de las funciones.

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,

### Sede Principal

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

## OBJETIVO GENERAL

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

## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. De conformidad con el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto No. 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, el Plan Previsión de Recursos Humanos debe integrarse al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Con este plan se pretende fortalecer el recurso humano en las dependencias para el logro de los objetivos en cada una de las áreas de la entidad a través del desarrollo de procesos de provisión temporal de empleos de carrera administrativa, desde la identificación del empleo hasta la posesión del servidor público

## ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena CAM cuenta con una planta de personal de 81 cargos, creados conforme a lo establecido en los Acuerdos N° 001 y 002 de 2021 expedidos por el honorable Consejo Directivo de la Corporación.

De los cuales el 79% corresponden a cargos de Carrera Administrativa y el 21% a cargos de Libre Nombramiento y Remoción.

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

## EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO

La planta de personal de la Corporación, distribuida por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, es la siguiente, siendo el más representativo el nivel profesional con un 67%, del total de la planta:

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

## PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR GENERO Y EDAD

<b>Planta Provista</b>	
Femenino	44
Masculino	37

**MUJERES 54,4%   HOMBRES 45.6%**

<b>Rango edad</b>	<b>20-29</b>	<b>30-39</b>	<b>40-49</b>	<b>50-59</b>	<b>60-69</b>	<b>Total</b>
Nº Servidores	3	27	29	17	4	81
%	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.

## PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR NIVEL EDUCATIVO

Rango Estudios	BACHILLER	TECNICO	PROFESIONAL	POSGRADO	Total
Nº Servidores	4	4	26	47	81
%	5	5	32	58	100%

Con respecto al nivel de educación de los servidores de la corporación, el 58 % de los servidores posee formación académica en especialización, siendo el nivel educativo más representativo, el 32 % posee formación académica profesional y el 5% de los servidores como tecnólogo y/o técnico y 5% como bachiller/otros; En la actualidad solo existe un servidor en nivel académico Doctorado

## 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.

### Sede Principal

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



- 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 2023, 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 2023 que se presentó ante el Consejo Directivo de la entidad.

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 2022, 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
1	0	25	26
3.8%	0%	96.2%	100%

De los 81 empleos que compone la planta de personal de la Corporación, como se puede observar el 96.2% de las vacantes definitivas se encuentran provistas en la modalidad de provisionalidad, el 3.8% se encuentra provisto en la modalidad de encargo.

## 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

#### Sede Principal

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

f CAM  
🐦 CAMHUILA  
📷 cam\_huila  
📺 CAMHUILA



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.

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

#### Sede Principal

Hacienda, Congreso de la Republica 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.

### 11.6 Personas en situación de discapacidad

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017<sup>1</sup>, 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.

---

<sup>1</sup> 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