

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA -IDEA-VIGENCIA 2021

DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

Jorge Humberto Ramirez Orozco

PROPÓSITO PRINCIPAL

Este documento busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, así como determinar las directrices y forma de provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio y cubrir las necesidades de personal en las dependencias del IDEA, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

INTRODUCCIÓN

El presente Plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina lo siguiente:

“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.”

En tal sentido el Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA-, se apoyó en la guía “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes” que el Departamento Administrativo de la Función Pública, divulgó en el año 2012, para adelantar este Plan.

OBJETIVO GENERAL

La Dirección de Gestión Humana del IDEA, ha establecido como propósito principal en el marco de su Plan Estratégico de Recursos Humanos, ayudar a determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

Es importante mencionar que el presente Plan de Previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y Gerencia del Talento Humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la Planeación Institucional.

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal del Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA- y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

NORMATIVIDAD APLICADA

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes:

- 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”.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública y el Decreto 648 de 2017
- Decreto 2482 de 2012.

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL IDEA

EL IDEA es una Entidad Descentralizada del Orden Departamental, que cuenta con una Planta de Cargos establecida por los siguientes niveles, con corte al 18 de enero de 2021:

| NIVELES | TOTALES. |
|-------------------|--------------------|
| NIVEL DIRECTIVO | 17 |
| NIVEL ASESOR | 3 |
| NIVEL PROFESIONAL | 70 |
| NIVEL TÉCNICO | 9 |
| NIVEL ASISTENCIAL | 60 |
| TOTAL | 159 EMPLEOS |

A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal con fecha de corte a 18 de enero de 2021:

| CARGO | Numero de cargos vacantes |
|---|---------------------------|
| Auxiliar Administrativo – Código 407 - Grado 05 | 1 |
| Auxiliar Administrativo – Código 407- Grado 04 | 2 |
| Auxiliar de Servicios Generales- Código 470- Grado 02 | 1 |
| Conductor- Código 480 - Grado 03 | 1 |
| Profesional Universitario – Cod 219 - Grado 03 | 4 |
| Subgerente Administrativo – Código 090 – Grado 03 | 1 |
| TOTAL CARGOS VACANTES | 10 |

Al 18 de enero de 2021 se presentaron 10 vacantes.

Para la vigencia 2021 el Instituto cuenta con 66 empleos en concurso ante la CNSC, plazas que podrían ser provistos mediante Concurso de Méritos de conformidad con la normativa vigente en la materia y que por el momento de la elaboración de este informe convocó a examen de conocimientos el próximo 28 de febrero de 2021.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual del IDEA, es pertinente indicar que identificadas las vacantes, las cuales se pueden traducir en una de las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad donde éstas se encuentran, es importante manifestar que a la fecha no cuenta con un déficit de empleos o que los servidores que ocupan los diferentes empleos presenten serías falencias en los conocimientos y/o habilidades para ejercerlos.

No obstante, lo anterior y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario por parte del Instituto adoptar medidas internas como lo son la Capacitación; Reubicación de personal; Situaciones Administrativas y/o Transferencia del Conocimiento.

El Plan Estratégico de Talento Humano, contiene entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, con los diferentes programas de capacitación, educación y transferencia del conocimiento que se adelantarán en la vigencia de 2021.

Así mismo, para la provisión transitoria de algunos de los empleos se ha empleado y se continuará empleando las situaciones administrativas, tales como el derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales.

En cuanto a la Reubicación de empleos y servidores, con la colaboración de la Subgerencia Administrativa adelanta la verificación de requisitos para desempeñar los diferentes cargos donde se requieran y así atender las necesidades dentro de la planta global de la entidad.