PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021

SUBDIRECCION GENERAL ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
COORDINACIÓN GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALLEDUPAR
ENERO 2021

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN....3
1. OBJETIVO....5
2. MARCO JURÍDICO....5
3. ALCANCE....8
4. PREVISION DEL TALENTO HUMANO EN LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR – CORPOCESAR....8
4.1 IDENTIFICACION Y DETERMINACION DE NECESIDADES DE PERSONAL POR DEPENDENCIAS....8
4.2 ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL....8
4.2.1 Distribución de la Planta por Dependencias....11
4.2.2 Distribución de la Planta de Personal por Genero....14
4.2.3 Distribución de la Planta por Rango de Edades....15
4.3 ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES....20
4.4 ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL DE LOS EMPLEOS A PROVEER....22
5. SEGUIMIENTO....23
6. PUNTOS DE CONTROL....24
7. RESPONSABLES....25

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – Corpocesar, surge a partir de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, y en cumplimiento del Decreto 612 de Abril 4 de 2018.
Para promover una mejor gestión pública, cobra importancia la de los recursos humanos, orientada al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal y del desarrollo de planes y programas específicos de personal.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos está enmarcado dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión como referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas y orientadas a establecer la disponibilidad del Personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad la misión y objetivos Corporativos.
La Ley 909 de 2004 en el artículo 17 establece:

“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.

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos 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 este contexto, la Corporación Autónoma Regional del Cesar - Corpocesar, en cumplimiento de la normatividad vigente cuenta con el Plan de Previsión 2020, como instrumento 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.

1. OBJETIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Cesar.

2. MARCO JURÍDICO

- ✓ Formulación de la Política: La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció que la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos es del Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

- ✓ Planes de Previsión de Recursos Humanos: La Ley 909 de 2004 en el artículo 17, relacionado con los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.

- ✓ Planes Estratégicos de Recursos Humanos: La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos está dada en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

- ✓ Planes Anuales de Vacantes: Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, en los artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes. Dichos Planes favorecen la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

- ✓ *Decreto 1800 de 2019: Por el cual se adicional el Capítulo 4 al Título 1 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo, preceptúa que "Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:*

  - ***a)*** *Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.*
  - ***b)*** *Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.*
  - ***c)*** *Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.*
  - ***d)*** *Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.*
  - ***e)*** *Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.*
  - ***f)*** *Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.*

PARÁGRAFO 1*. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.*

PARÁGRAFO 2*. Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas*

modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales".

- ✓ Decreto No. 2365 del 26 de diciembre de 2019: "Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público", establece lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población, para lo cual deberán seguir la siguiente directriz:

  1. *En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.*

  2. *Cuando se creen nuevos empleos en el nivel profesional de la rama ejecutiva del orden nacional, el lineamiento del numeral 1 se podrá cumplir a través de la creación de empleos hasta el grado 11 siempre que, en el respectivo manual de funciones y competencias laborales se permita acreditar la experiencia con las equivalencias consagradas en los decretos ley 770 y 785 de 2005, o en las normas que los reglamenten, modifiquen o sustituyan.*

  3. *Para las entidades que cuentan con nomenclatura y escala salarial especial, el lineamiento del numeral 2 se podrá cumplir a través de empleos que exijan hasta 48 meses de experiencia, siempre que en el respectivo manual de funciones y competencias laborales de la entidad permita acreditar la experiencia con la equivalencia que contemplen sus normas especiales.*

  4. *Cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de nombramiento provisional, se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28*

años, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo.

5. *Cuando se vayan a proveer empleos de la planta temporal ya existentes, y se haya agotado el procedimiento establecido en los articulas 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión, respectivamente, en condiciones de igualdad se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño".*

3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite la planeación para satisfacer las necesidades de la planta de personal de la Entidad, adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

4. PREVISION DEL TALENTO HUMANO EN LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR – CORPOCESAR

4.1 IDENTIFICACION Y DETERMINACION DE NECESIDADES DE PERSONAL POR DEPENDENCIAS

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias está liderada por la Subdirección General Área Administrativa y Financiera – Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano, encargado de acompañar a los jefes de las dependencias para hacer los estudios de cargas, tiempos y necesidades de personal en la Entidad.

4.2 ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

Mediante el Acuerdo No. 009 del 5 de diciembre de 2006 expedido por el Consejo Directivo

de la Entidad, se modificó el Acuerdo No. 012 del 14 de junio de 2002, en el sentido de adecuar el sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos públicos de la Planta de personal de la Corporación, dando aplicación al Decreto 2489 del 25 de julio de 2006 expedido por el Gobierno Nacional que estableció el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la rama ejecutiva y demás organismos del orden nacional.

Posteriormente y modificando la Planta Única de Cargos anterior, mediante el Acuerdo 003 del 22 de Febrero de 2017, se estableció la Planta Única de Cargos de la Corporación Autónoma Regional del Cesar - Corpocesar. El citado Acuerdo estableció una planta de personal compuesta por 106 empleos, con la siguiente denominación, código y grado, adicionalmente a través del Acuerdo 006 del 21 de junio de 2019, se modifica parcialmente, Acuerdo 003 de 2017, quedando la planta compuesta por 106 cargos, 13 cargos de planta específica y 93 de la planta global.

Tabla – Distribución de la planta de personal

NIVEL	No. DE CARGOS APROBADOS	PESO PORCENTUAL
DIRECTIVO	7	6,6%
ASESOR	1	0,9%
PROFESIONAL	30	28,3%
TECNICO	18	17,0%
ASISTENCIAL	50	47,2%
TOTAL	**106**	**100%**

FUENTE: GIT para la Gestión del Talento Humano

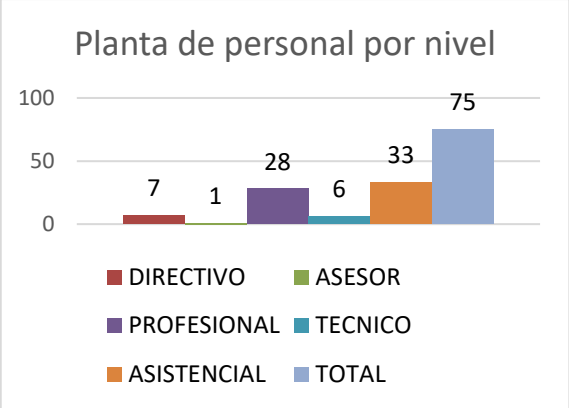


Tabla – Ocupación de la planta de personal a enero 15 de 2021

NIVEL	No. DE CARGOS PROVISTOS
DIRECTIVO	7
ASESOR	1
PROFESIONAL	28
TECNICO	6
ASISTENCIAL	33
TOTAL	**75**

La ocupación de la planta de personal con corte al 15 de enero de 2021, se encuentra en un 71% de provisión, mientras que el 29% de los cargos está sin proveer. Adicionalmente de acuerdo a la información contenida en este documento, el 9,3% de los cargos provistos corresponden al nivel Directivo, el 1,3% al Asesor, el 37,3% al profesional, 8% al Técnico y el 44% al nivel Asistencial.

Vigencia/Empleos	Desde Acuerdo 003 de 2017
Periodo Fijo	1
Libre Nombramiento y Remoción	12
Carrera Administrativa	48
Provisionalidad	8
En periodo de prueba o inducción	6
Total Empleos	**75**

Actualmente la Corporación está cumpliendo con sus deberes y obligaciones con los 75 empleos distribuidos en las distintas dependencias, conforme lo descrito en la tabla anterior.

4.2.1 Distribución de la Planta por Dependencias

DIRECCION GENERAL			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**# DE EMPLEOS**
DIRECTOR GENERAL	0015	22	1
ASESOR	1020	08	1
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	22	1
TOTAL			**4**

OFICINA JURÍDICA			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**# DE EMPLEOS**
JEFE DE OFICINA	0137	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	18	1
TOTAL			**3**

OFICINA DE CONTROL INTERNO			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**# DE EMPLEOS**
JEFE DE OFICINA	0137	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	06	1
TOTAL			**2**

SECRETARIA GENERAL			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**# DE EMPLEOS**
SECRETARIO GENERAL	0037	18	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	18	1
TOTAL			**3**

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**# DE EMPLEOS**
SUBDIRECTOR GENERAL	0040	18	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	05	2
PAGADOR	4173	24	1
TESORERO	4225	26	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	25	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064	09	2
TOTAL			**13**

SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**# DE EMPLEOS**
SUBDIRECTOR GENERAL	0040	18	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	06	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	18	1
TOTAL			**9**

SUBDIRECCIÓN GESTIÓN AMBIENTAL			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**# DE EMPLEOS**
SUBDIRECTOR GENERAL	0040	18	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	06	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	05	2
TECNICO OPERATIVO	3132	16	4
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	20	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	18	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	19	1
OPERARIO CALIFICADO	4169	17	7
OPERARIO CALIFICADO	4169	13	2
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	1
TOTAL			**32**

SECCIONAL CHIMICHAGUA			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**# DE EMPLEOS**
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	06	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	18	1
TOTAL			**2**

SECCIONAL AGUACHICA			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**# DE EMPLEOS**
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	06	1
OPERARIO CALIFICADO	4169	17	2
OPERARIO CALIFICADO	4169	13	1
TOTAL			**4**

SECCIONAL LA JAGUA DE IBIRICO			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**# DE EMPLEOS**
TECNICO OPERATIVO	3132	16	1
TOTAL			1

SECCIONAL CURUMANÍ			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**# DE EMPLEOS**
OPERARIO	4169	17	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
TOTAL			**2**

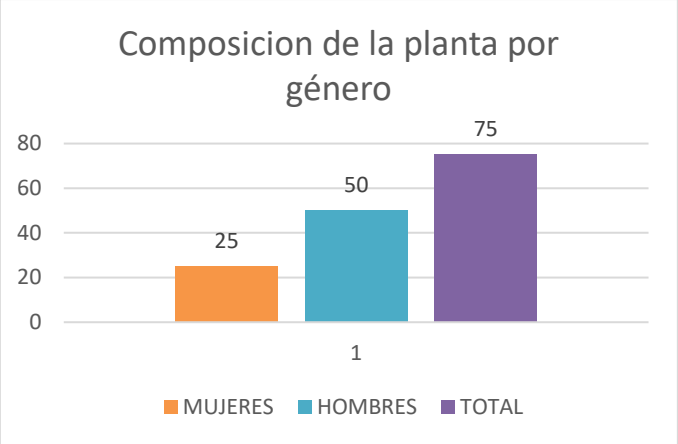
Del total de la ocupación de la planta de personal de la Corporación, el 43% de cargos, están ubicados en la Subdirección General Área de Gestión Ambiental, 17,3% en la Subdirección General Área Administrativa y Financiera, 12% en la Subdirección General Área de Planeación, el 5,3% en la Dirección General, 5.3% en la Seccional de Aguachica, 4% en la Secretaría General, 4% en la Oficina Jurídica, 2,6% en la Seccional de Chimichagua, 2,6% Seccional de Curumaní, 2,6% en la Oficina de Control Interno y el 1,3% en la Seccional de La Jagua de Ibirico.

4.2.2 Distribución de la Planta de Personal por Genero

Tabla - Composición de la planta por género

GENERO	CANTIDAD	PESO PORCENTUAL
FEMENINO	25	33,3%
MASCULINO	50	66.7%
TOTAL	**75**	**100%**

Ilustración – composición de la planta por género

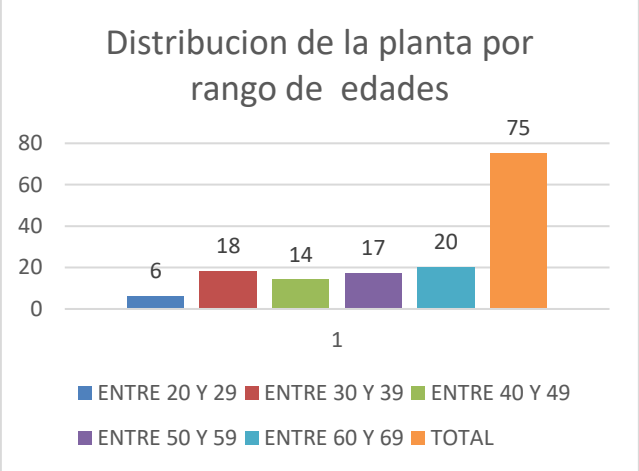


Del total de la planta de personal, el (33%) está ocupada por mujeres mientras que el 66,7%

4.2.3 Distribución de la Planta por Rango de Edades

RANGO POR EDADES	CANTIDAD DE EMPLEOS	PESO PORCENTUAL
ENTRE 20 Y 29	6	8%
ENTRE 30 Y 39	18	24%
ENTRE 40 Y 49	14	18,7%
ENTRE 50 Y 59	17	22,6%
ENTRE 60 Y 69	20	26,7%
TOTAL	**75**	**100%**

Ilustración – composición de la planta por género



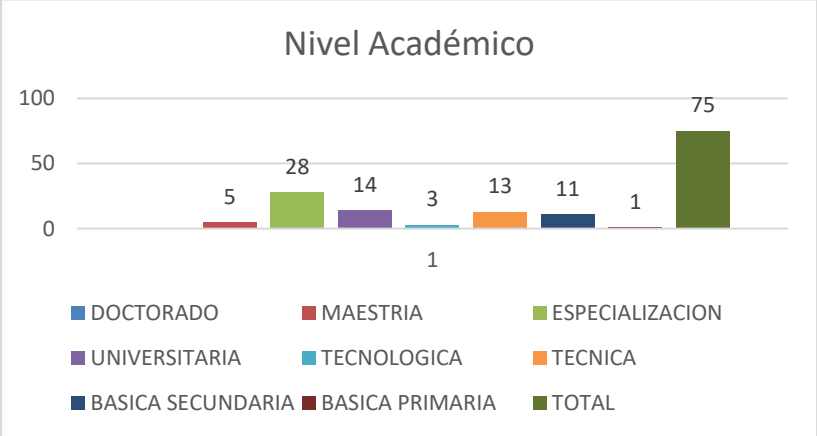
La distribución de la planta de personal por rango de edades esta concentrada entre los entre los rangos de los 50 a 69 años con un 49.3%, un total de 20 servidores son mayores de 56 años, que corresponde al 26 %, considerados como pre pensionados.

4.2.4 Distribución de la Planta de Personal por Formación Académica

El nivel de formación académica que presenta la planta de personal es la siguiente:

TIPO DE FORMACION	CANTIDAD DE SERVIDORES	PESO PORCENTUAL
DOCTORADO	0	
MAESTRIA	5	7%
ESPECIALIZACION	28	37%
UNIVERSITARIA	14	19%
TECNOLOGICA	3	4%
TECNICA	13	17%
BASICA SECUNDARIA	11	15%
BASICA PRIMARIA	1	1%
TOTAL	**75**	**100%**

Ilustración: Nivel académico funcionarios



Como se puede observar en la tabla anterior, del total de la planta de personal ocupada, cinco (5) funcionarios poseen título de Maestría, lo que corresponde al 7% la planta de personal; el 37% ha recibido título como Especialista, es decir, 28 servidores públicos; 14 funcionarios tienen formación universitaria profesional equivalente al 19% de la planta de personal ocupada, el 4% de la planta de personal está ocupada por servidores con estudios tecnológicos, un total de 13 funcionarios posee formación técnica, lo que representa un 17% de la planta de personal ocupada, el 15% de los servidores, tiene educación básica secundaria y un 1% que solo tiene titulo de básica primaria.

4.2.5 Distribución le la Planta de Personal por Años de Servicio

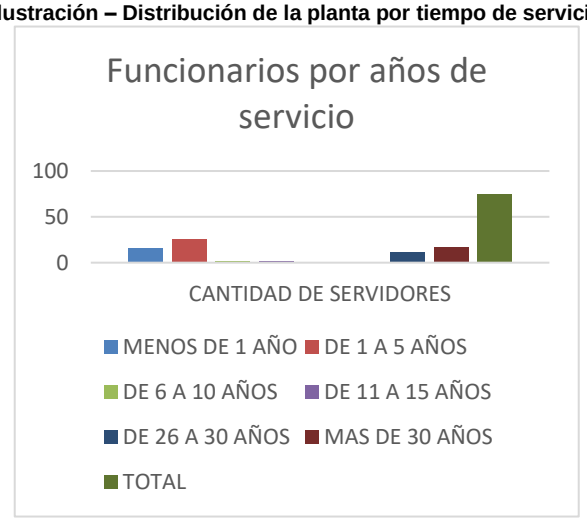
La clasificación del personal de planta la planta de personal ocupada según la cantidad de años que han prestado sus servicios en la Corporación Autónoma Regional del Cesar - CORPOCESAR, es la siguiente:

Tabla – Distribución de la planta por tiempo de servicio

AÑOS DE SERVICIO	CANTIDAD DE SERVIDORES	PESO PORCENTUAL
MENOS DE 1 AÑO	16	21%
DE 1 A 5 AÑOS	26	35%
DE 6 A 10 AÑOS	2	3%
DE 11 A 15 AÑOS	2	3%

DE 16 A 20 AÑOS	0	0%
DE 21 A 25 AÑOS	0	0%
DE 26 A 30 AÑOS	12	16%
MAS DE 30 AÑOS	17	23%
TOTAL	**75**	**100%**

Ilustración – Distribución de la planta por tiempo de servicio



Es de resaltar que el 39% de la planta de personal, ha prestado sus servicios por más de veinte (20) años, el 56% ha laborado menos de cinco (5) años y el 6% lleva entre seis (6) y quince (15) años de labor.

4.2.6 Empleos en Vacancia Definitiva ofertados para concurso

A continuación, se relacionan los cargos que se encuentran ofertados ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el proceso de convocatoria para la provisión de los mismos.

NUMERO DE CARGOS OFERTADOS	DEPENDENCIA	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO	PERFIL DEL EMPLEO A PROVEER
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Especializado	2028	17	Título profesional en el núcleo básico del ' conocimiento: Ingeniería, Arquitectura y afines:(en Ingeniería Civil, Ingeniería Ambiental y Sanitaria, Ingeniería Sanitaria, Ingeniería Forestal, Ingeniería de Minas, Ingeniería Química, Química, biología, Agronomía o Administración Ambiental y de los Recursos Naturales, Ingeniería Agronómica, Geología). - Título de postgrado en la modalidad de especialización.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Especializado	2028	16	Título universitario en Ingeniería: Ingeniería Civil, Ingeniería Agronómica, Agronomía, Ingeniería Ambiental y/o Administración Ambiental y de los Recursos Naturales, Geología, Biología, Química, Microbiología. ' - Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley. - Título de especialización.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Especializado	2028	15	Título Profesional en la disciplina del núcleo básico del conocimiento: Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines:(Ingeniería Agronómica, Ingeniería Civil, Ingeniería Forestal, Ingeniería Pesquera, Ingeniería Ambiental y Sanitaria, Geología, Agronomía, Administración Ambiental y de los Recursos Naturales, Ingeniería Sanitaria, Ingeniería Química). Matemáticas y Ciencias Naturales: (Microbiología. Biología) - Título de Especialización.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Universitario	2044	7	Título Profesional en el núcleo básico del conocimiento: Ciencias Sociales y Humanas: (Comunicación Socia o Periodismo). - Tarjeta Profesional en los casos reglamentados por la Ley.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Universitario	2044	7	Título Profesional en la disciplina del núcleo básico del conocimiento: Ciencias Sociales y humanas: (Derecho y afines), - Tarjeta Profesional.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Universitario	2044	6	Título profesional en el núcleo básico del conocimiento: Economía, Administración, Contaduría (Economía, Contaduría Pública, Administración de Empresas, Administración Pública): Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines (Ingeniería Industrial y afines.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Técnico Operativo	3132	16	Título de formación técnica profesional - Aprobación de tres (3) años de educación superior en la modalidad de formación tecnológica o profesional universitaria. - Núcleo básico del conocimiento: Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines: Ingeniería Agrícola, Forestal y afines; Ingeniería Agronómica pecuaria y afines; Ingeniería Ambiental, Sanitaria y afines.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Técnico Operativo	3132	13	Título de formación técnica profesional - Aprobación de tres (3) años de educación superior en la modalidad de formación tecnológica o profesional o universitaria. - Núcleo básico del conocimiento: Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines: Ingeniería Administrativa y afines, Ingeniería Agrícola, Forestal y afines; Ingeniería Agronómica pecuaria y afines; Ingeniería Ambiental, Sanitaria y afines, Ingeniería Civil y afines.
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Secretario Ejecutivo	4210	20	Diploma de Bachiller.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Auxiliar Administrativo	4044	13	Aprobación de cinco (5) años de Educación básica Secundaria.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Auxiliar Administrativo	4044	11	Aprobación de cuatro (4) años de Educación básica Secundaria.
12	**TOTAL, CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA VACANTES**				

De los cargos a proveer mediante concurso de méritos, seis (6) corresponden al nivel profesional, dos (2) del nivel Técnico y cuatro (4) del nivel Asistencial.

De los doce cargos ofertados, cinco (5) se encuentran provistos mediante encargos por servidores públicos de carrera administrativa, síes (6) mediante nombramientos provisionales y uno está sin proveer.

Para la entidad es importante contar con personal calificado para el cumplimiento de sus obligaciones, sin embargo, no es posible proveer el ciento por ciento (100%) de la planta de personal aprobada por el Consejo Directivo, tomando en consideración que no se cuenta con el piso presupuestal para realizar dicha provisión.

4.3 ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 204, el Decreto No. 1083 de 2015, el Decreto No. 648 del 2017, el Decreto No. 2365 de 2019 y demás normatividad vigente, la Corporación Autónoma Regional del Cesar - CORPOCESAR, con el fin de adelantar la previsión de los cargos vacantes definitivas y temporales adelanta las siguientes acciones:

- ✓ Procesos de estudio para encargo en empleos de carrera administrativa, con el fin de garantizar los derechos preferenciales de los servidores de carrera administrativa, atendiendo los Ley 1960 de 2019

- ✓ Una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos se proveen a través de nombramientos en provisionalidad, hasta el momento en que se adelante el concurso de méritos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, una vez sea certificada la disponibilidad presupuestal para el proceso de nombramiento.

- ✓ Se revisará los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, que, de acuerdo con la necesidad institucional, cumplan con el perfil y los requisitos para ocupar empleos de libre nombramiento y remoción, a través de las figuras de

comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción o encargo, previa solicitud de la Dirección General.

- ✓ Reubicación de personal que posea las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las otras áreas.

- ✓ En caso de existir listas de elegibles se procederá de acuerdo a lo establecido en el Artículo 6 de la Ley 1960 de 2019 y demás disposiciones legales vigentes, así mismo, los lineamientos que establezcan la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

4.4 ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL DE LOS EMPLEOS A PROVEER

CANTIDAD DE CARGOS VACANTES	DEPENDENCIA	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO	ASIGNACION BASICA POR VACANTE	COSTO TOTAL POR VACANTES
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Especializado	2028	17	$ 4.953.304	$ 4.953.304
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Especializado	2028	16	$ 4.709.262	$ 4.709.262
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Especializado	2028	15	$ 4.367.944	$ 4.367.944
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Universitario	2044	7	$ 2.721.902	$ 5.443.804
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Universitario	2044	6	$ 2.593.510	$ 5.187.020
6	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Técnico Administrativo	3124	14	$ 2.152.916	$ 12.917.496
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Técnico Administrativo	3124	13	$ 2.077.050	$ 4.154.100
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Técnico Operativo	3132	16	$ 2.542.265	$ 5.084.530
4	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Técnico Operativo	3132	13	$ 2.077.050	$ 8.308.200
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Secretario Ejecutivo	4210	20	$ 1.842.722	$ 3.685.444
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Auxiliar Administrativo	4044	19	$ 1.787.196	$ 1.787.196
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Auxiliar Administrativo	4044	13	$ 1.512.852	$ 3.025.704
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Auxiliar Administrativo	4044	11	$ 1.364.839	$ 2.729.678
3	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Operario Calificado	4169	13	$ 1.512.852	$ 4.538.556
5	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Operario Calificado	4169	11	$ 1.364.839	$ 6.824.195
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Conductor Mecánico	4103	13	$ 1.512.852	$ 1.512.852
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Auxiliar de Servicios Generales	4064	9	$ 1.150.436	$ 1.150.436
38	**COSTOS TOTALES**				$ 40.243.791	$ 80.379.721

Los costos anteriores corresponden a treinta (38) vacantes definitivas, de los cuales 12 fueron reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para el proceso de convocatoria que se adelanta, 5 cargos provistos mediante encargo en vacancias definitivas, 6 mediante nombramiento provisional y uno sin proveer.

Para la vigencia 2021, el costo total de la planta de personal de CORPOCESAR provista en un 100% corresponde a $ 7.055.368.981, información, fundamentada en el cálculo realizado para el Anteproyecto 2021, reportada al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, así:

CUENTA	TOTAL PLANTA DE PERSONAL
GASTOS DE PERSONAL	**7.055.368.981,00**
Salario	4.856.551.152,00
Factores salariales comunes	4.856.551.152,00
Factores salariales especiales	0,00
Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	**536.589.321,00**
Prestaciones sociales según definición legal	216.079.097,00
otras prestaciones no constitutivas de factor salarial	320.510.224,00
Contribuciones inherentes a la nómina	1.662.228.508,00

Fuente: Anteproyecto planta de personal 2021

5. SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan de Previsión de Talento Humano – se realizará a través de las actividades señaladas en el Plan de Acción de la vigencia 2021, de la Subdirección Administrativa y Financiera, a la cual está adscrito el Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano. Como mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano están:

- ✓ FURAG - MIPG
- ✓ Matriz GETH – MIPG

COMPROMISO ANUAL							
DEPENDENCIA RESPONSABLE	PRODUCTO	INDICADOR ANUAL	META ANUAL	ACCION	ACTIVIDADES PARA SEGUIMIENTO	FECGA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
Subdirección General Área Administrativa y Financiera	Plan de Previsión de Talento Humano	Plan de Previsión de Talento Humano elaborado y actualizado	1	Gestión e implementación de acciones para el aumento de la capacidad de desempeño institucional integral de Corpocesar.	Elaborar y publicar Plan de Previsión de Talento Humano antes del 31 de enero de 2021	4/01/2021	31/12/2021

6. PUNTOS DE CONTROL

Los puntos de control definidos en el Plan Anual de Vacantes permiten establecer adecuadamente:

- ✓ El cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- ✓ 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.
- ✓ Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

ACTIVIDAD				
ENTRADA	DESCRIPCION	RESPONSABLE	SALIDA	PUNTO DE CONTROL
Identificación cargos vacantes en la planta de personal	Estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.	GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PLAN ANUAL DE VACANTES	X

7. RESPONSABLES

La Subdirección General Área Administrativa y Financiera a través del Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano, diseña las estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar y cubrir las necesidades de la planta de personal., en armonía con el artículo segundo la Resolución No. 0565 del 30 de junio de 2017, el citado Grupo es responsable de:

1. Diseñar, desarrollar, implementar, hacer seguimiento y controlar las políticas, planes, programas, procedimientos y relaciones entre los trabajadores y la entidad, mediante una eficaz y eficiente gestión, a través de la planificación, dirección y control de las actividades involucradas en el proceso de administración de los recursos humanos.

2. Armonización efectiva de la gestión misional y Administrativa con el Sistema de calidad para el cumplimiento efectivo de la visión de la entidad y mantenimiento de la certificación de calidad una vez se certifique.

3. Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

4. Actualizar el plan estratégico del recurso humano.

5. Coordinar las acciones tendientes al desarrollo del Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Corporación.

6. Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7. Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

8. Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.

9. Liderar en la entidad la implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, de los empleados de carrera y en periodo de prueba.

10. Coordinar la capacitación de los responsables del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, con el fin de garantizar la correcta aplicación del sistema Tipo.

11. Presentar al Director general, a más tardar el 30 de abril de cada año informes sobre los resultados consolidados obtenidos en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, que contengan análisis cuantitativos y cualitativos que permitan establecer el Plan de estímulos e incentivos, así como detectar las fortalezas y debilidades, para que sean tenidas en cuenta en el Plan Institucional de Capacitación y en el plan de bienestar de la entidad, de tal manera que contribuyan en la toma de decisiones estratégicas para la mejora en la prestación de los servicios a cargo de la entidad.

12. Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la Corporación.