



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

VIGENCIA 2023

Aprobado en Comité de Gestión y Desempeño el 25 de abril de 2023

FABIO VILLA RODRIGUEZ
Director General

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	3
1. MARCO LEGAL	3
2. OBJETIVOS	4
2.1 OBJETIVO GENERAL	4
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
3. RESPONSABILIDAD	4
4. DESARROLLO DEL PLAN.....	4
4.1 ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL	4
4.2 IDENTIFICACION DE NECESIDADES	6
4.3 CALCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS PARA ATENDER LAS NECESIDADES PRESENTES Y FUTURAS DERIVADAS DEL EJERCICIO DE SUS COMPETENCIAS.....	7

INTRODUCCION

Plan de Previsión de Recurso Humano es un instrumento de Gestión del Talento Humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades del personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la Escuela contra la Drogadicción.

El plan de previsión es útil en cuanto implica la identificación de las necesidades del personal y los mecanismos de provisión del recurso humano, permitiendo la movilidad de los servidores, teniendo en cuenta los factores que pueda afectar la gestión del Talento Humano, tales como los cambios tecnológicos, políticos, económicos, sociales, organizacionales e individuales.

El Plan de Previsión de Recurso Humano se contrasta con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para atender las necesidades, Estas medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión o externas, adelantando la provisión de empleos.

1. MARCO LEGAL

Las principales bases normativas son las siguientes:

Normatividad	Tema
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
Decreto 812 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto Nacional 1083 de 2015 "Único Reglamentario del Sector de la Función Pública" en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004 el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
	Lineamientos de la Comisión Nacional de Servicio Civil CNSC

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

El propósito del Plan de previsión del recurso humano, es establecer la necesidad en el corto y mediano plazo del personal con el cual deba contar La Escuela Contra La Drogadicción para cumplir a cabalidad con los objetivos misionales.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Cuantificar los empleos necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales, con el fin de atender las necesidades presentes y futuras del ejercicio de competencias.
- Identificar las formas necesarias de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal para el periodo anual considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitaciones y formaciones.
- Estimar los costos del personal derivados de las medidas tomadas, asegurando la financiación.

3. RESPONSABILIDAD

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 son los responsables del Plan de previsión de recursos humanos, en el caso de la Escuela contra la Drogadicción, corresponde a la Subdirección Administrativa y Financiera.

4. DESARROLLO DEL PLAN

4.1 ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta aprobada Mediante el Acuerdo 002-2019 de la Gobernación de Antioquia da cuenta que la planta del personal está conformada por 25 plazas de empleo para cumplir con los compromisos y responsabilidades estratégicas, misionales y de apoyo.

La planta actual es la siguiente:

Denominación del cargo	# Plazas	Naturaleza	Nivel
Director	1	LNR	Directivo
Subgerente Administrativo y Financiero	1	LNR	Directivo
Subgerente Científico	1	LNR	Directivo
Jefe de Control Interno	1	Periodo	Asesor
Asesor Jurídico	1	LNR	Asesor
Profesional especializado área de la salud-epidemiólogo	2	Carrera-provisto en provisionalidad	Profesional
Profesional de Presupuesto	1	Carrera-provisto en provisionalidad	Profesional
Profesional en Contabilidad	1	Carrera-provisto en provisionalidad	Profesional
Profesional Ingeniero de Sistemas	1	Carrera-provisto en provisionalidad	Profesional
Profesional área social, Psicología, Trabajo social, Enfermera jefe, Antropólogo y/o afines	6	Carrera-provisto en provisionalidad	Profesional
Profesional Comunicaciones	1	Carrera-provisto en provisionalidad	Profesional
Profesional en Estadística	2	Carrera-provisto en provisionalidad	Profesional
Tesorero	1	LNR	Profesional
Secretaria Ejecutiva	1	LNR	Auxiliar
Asistencial grado 05	2	Carrera-provisto en provisionalidad	Auxiliar
Asistencial grado 01	2	Carrera-provisto en provisionalidad	Auxiliar

Conforme al Decreto Ley 875 de 2005 los empleos se agrupan de la siguiente manera:

Nivel	# plazas de empleo
Directivo	3
Asesor	2
Profesional	15
Técnico	0
Asistencial	5
Total	25

Naturaleza	# plazas de empleo
Periodo fijo	1
Libre nombramiento y remoción	6
Carrera Administrativa	18
Total	25

Naturaleza de los cargos:

Periodo fijo: Jefe de Control Interno

Libre nombramiento y remoción:

- Director
- Subgerente Administrativo y Financiero
- Subgerente Científico
- Asesor Jurídico
- Tesorero
- Secretaria Ejecutiva.

Los demás empleos de la planta son de carrera y actualmente está provistos en provisionalidad:

- Profesional especializado área de la salud-epidemiólogo
- Profesional de Presupuesto
- Profesional en Contabilidad
- Profesional Ingeniero de Sistemas
- Profesional área social, Sicología, Trabajo social, Enfermera jefe, Antropólogo y/o afines
- Profesional Comunicaciones
- Profesional en Estadística
- Asistencial grado 05
- Asistencial grado 01

4.2 IDENTIFICACION DE NECESIDADES

A diciembre 31 de 2022 estaban provisto 23 de los 25 cargos y se encontraban vacantes 2 cargos (Subdirector Científico, Asesor Jurídico).

Durante el año 2022 además del personal de la planta, la Escuela contó de forma casi permanente con 8 personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios para apoyar actividades de la gestión cotidiana de la Escuela contra la Drogadicción:

Apoyo a la gestión misional: 3 profesionales
Apoyo a la gestión jurídica: 3 profesionales
Apoyo a la gestión de planeación y calidad: 1 profesional
Apoyo auxiliar: 1 Conductor

Las anteriores situaciones son insumo para revisar en detalle la necesidad de ampliar o no la planta de personal.

4.3 CALCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS PARA ATENDER LAS NECESIDADES PRESENTES Y FUTURAS DERIVADAS DEL EJERCICIO DE SUS COMPETENCIAS

Durante el año 2023 la Escuela contra la Drogadicción adelantará un estudio técnico con base en la Guía de rediseño Institucional publicada por Función Pública, con el objetivo de actualizar su estructura organizacional, su planta de personal y manual de funciones y competencias. El impacto económico de los escenarios posibles de cambios en estructura y planta serán valorados y validados para su presentación a la Junta Directiva de la Institución.

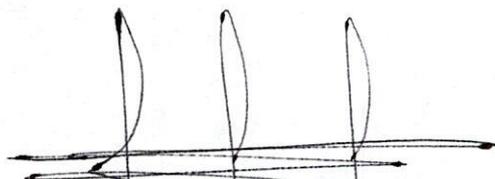
Durante el 2023, la Escuela sacará a concurso de méritos los 18 cargos que actualmente se encuentran en provisionalidad.

Mientras se concretan los posibles cambios en la planta de personal de la Escuela contra la Drogadicción, podría ser necesario contar con personal adicional para apoyar la gestión, tal como sucedió en 2022 por motivos tales como: incremento en volumen de operación, cumplimiento de compromisos pendientes, requerimientos legales, ausentismo, etc.; si esto llegara suceder, se adelantará el estudio del caso puntual y se consultará la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Aprobado en Comité de Gestión y Desempeño el 25 de abril de 2023



GERARDO VANEGAS JARAMILLO
Subdirector Administrativo Financiero ECD
Secretario Comité de Gestión y Desempeño



FABIO VILLA RODRIGUEZ
Director Escuela Contra La Drogadicción
Presidente Comité de Gestión y Desempeño