



**GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
PLAN DE PREVISIÓN
ANUAL DE RECURSOS HUMANOS**

CÓDIGO. D-19

VERSIÓN. 03

FECHA. 22-02-2022

PAGINA. 1 DE 8

**INSTITUTO DE DESARROLLO DE ARAUCA
"IDEAR"**

**PLAN DE PREVISIÓN
ANUAL DE RECURSOS HUMANOS**

VIGENCIA 2022



**GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
PLAN DE PREVISIÓN
ANUAL DE RECURSOS HUMANOS**

CÓDIGO. D-19

VERSIÓN. 03

FECHA. 22-02-2022

PAGINA. 2 DE 8

CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	4
2. METODOLOGIA	4
3. ALCANCE:.....	4
4. PLANTA DE PERSONAL DEL IDEAR ANTES DE LA REESTRUCTURACIÓN - (AÑO 2017)....	4
5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL AL 31 DICIEMBRE DEL AÑO 2021	5
6. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE LA PLANTA DE PERSONAL VIGENCIA 2022.	7

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN ANUAL DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO. D-19
		VERSIÓN. 03
		FECHA. 22-02-2022
		PAGINA. 3 DE 8

INTRODUCCIÓN

La Gestión y Desarrollo del Talento Humano del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, contribuye de manera permanente al logro de los objetivos de la Entidad, toda vez que busca fortalecer la gestión de los procesos internos y proporcionar el recurso humano con las competencias adecuadas que permitan la consecución de la misión institucional.

Es así como el IDEAR en atención a lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004 y con base en los lineamientos y directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), presenta el Plan de Previsión del Talento Humano al mes de enero de 2022.



**GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
PLAN DE PREVISIÓN
ANUAL DE RECURSOS HUMANOS**

CÓDIGO. D-19

VERSIÓN. 03

FECHA. 22-02-2022

PAGINA. 4 DE 8

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – IDEAR

1. OBJETIVO

Garantizar la disponibilidad de personal competente para desempeñar los empleos de la Institución en igualdad de oportunidades en el ingreso, permanencia y ascenso en el servicio público, mediante la aplicación de los principios consagrados en la norma como la igualdad, mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia y transparencia para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

2. METODOLOGIA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, se diseñó siguiendo los lineamientos metodológicos y directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). En este orden de ideas, la formulación se desarrolló teniendo en cuenta: el análisis de necesidades del personal y la identificación de fuentes de financiación del personal.

Para el proceso de análisis de necesidades de personal se estableció de acuerdo con el estado actual de la planta de personal de la entidad al 31 de diciembre de 2021, cabe mencionar que el Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, mediante Decreto Ordenanza No. 723 del 25 de octubre de 2017 se transforma y aumenta la planta de personal de 17 funcionarios a 34, de los cuales 16 funcionarios quedaron vinculados en provisionalidad, quienes a partir de la vigencia 2022 estos empleos serán ocupados con personal en carrera administrativa; inicialmente en periodo de prueba a raíz de la convocatoria realizada a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

3. ALCANCE:

El Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal del Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR y por lo tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la Entidad.

4. PLANTA DE PERSONAL DEL IDEAR ANTES DE LA REESTRUCTURACIÓN - (AÑO 2017).

El Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR, en el marco señalado en los artículos 70 a 80 de la Ley 489 de 1998, el Decreto 1221 de 1986 y el Decreto 229 de 1992, es un establecimiento público de carácter departamental, descentralizado, de fomento, promoción y desarrollo, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, creado mediante Ordenanza No. 13 del 31 de Julio de 1998, inicialmente con 17 servidores públicos vinculados a través de Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa y Provisionalidad, creado con el fin de contribuir al desarrollo socioeconómico del Departamento de Arauca y la región, a través de la actividad de financiación.



**GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
PLAN DE PREVISIÓN
ANUAL DE RECURSOS HUMANOS**

CÓDIGO. D-19
VERSIÓN. 03
FECHA. 22-02-2022
PAGINA. 5 DE 8

Planta de personal cuando se crea el Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR en el año 1998.

Denominación	Código	Grado	No: DE Cargos	Clase de Vinculación
Técnico	314	07	3	Provisional
Técnico	314	07	1	Provisional
Profesional	219	03	6	Provisional
Director Técnico	026	03	2	LNR
Auxiliar Administrativa	407	09	1	Carrera Administrativa
Asesor	102	02	2	LNR
Secretaria Ejecutiva	425	10	1	Provisional
Gerente	034	04	1	LNR
Total. Planta de personal			17	

5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021.

El Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR, desarrolla actividades de captación y colocación de recursos, conforme lo dispone el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero – EOSF, Circular 034 de 2013 expedida por la Superintendencia Financiera de Colombia y el Decreto 1068 de 2015 (norma que compendia el Decreto 1117 de 2013).

Por ello y para dar cumplimiento a los lineamientos, objetivos y responsabilidades que ha fijado el Gobierno Nacional a través de estas disposiciones, el Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, propone la necesidad de ajustar la normativa interna según el marco legal ya señalado y precisar los objetivos y funciones en el ámbito de las oportunidades que ofrece este mismo marco legal.

Teniendo en cuenta lo anterior, se determinaron los componentes claves para el fortalecimiento de la entidad, teniendo como marco de referencia la normatividad vigente, la creación de un nuevo portafolio de servicios, nuevos procesos que se implementaron y desarrollaron en la parte estratégica, misional y administrativa del Instituto, razón por la cual se transforma el Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, mediante Decreto Ordenanza No. 723 del 25 de octubre de 2017 y por medio del Acuerdo No. 010 del 07 de noviembre de 2017 se estableció la nueva planta de personal, quedando conformada por 34 empleos los que se detallan a continuación:

- a. 1 Carrera Administrativa
- b. 16 Libre Nombramiento y Remoción
- c. 1 En periodo fijo



**GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
PLAN DE PREVISIÓN
ANUAL DE RECURSOS HUMANOS**

CÓDIGO. D-19
VERSIÓN. 03
FECHA. 22-02-2022
PAGINA. 6 DE 8

- d. 16 En provisionalidad, para la vigencia 2022 estos empleos se proveerán con funcionarios en carrera administrativa, según los resultados de la convocatoria de la CNSC.

Relación de cargos de la nueva planta de personal del IDEAR, teniendo en cuenta la reestructuración del año 2017.

TIPO DE CARGO	NIVEL	CODIGO	GRADO	CANTIDAD
CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	407	09	1
	Total Carrera Administrativa			1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO	039	04	1
	DIRECTIVO	090	03	3
	DIRECTIVO	006	02	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	201	03	1
	ASESOR	115	02	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	06	6
	Total libre nombramiento y remoción			16
PERIODO FIJO	ASESOR (CONTROL)	105	02	1
	Total periodo fijo			1
PARA LA VIGENCIA 2022 ESTOS EMPLEOS SERAN PROVISTOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	5
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2019	01	2
	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	06	2
	TECNICO OPERATIVO	314	07	1
	TECNICO OPERATIVO	314	06	1
	ASISTENCIAL	425	10	1
	Total provisionales que pasarán hacer de carrera			16
TOTAL PLANTA DE PERSONAL			34	



**GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
PLAN DE PREVISIÓN
ANUAL DE RECURSOS HUMANOS**

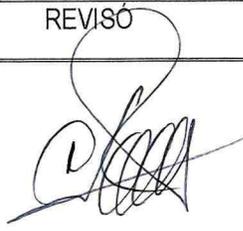
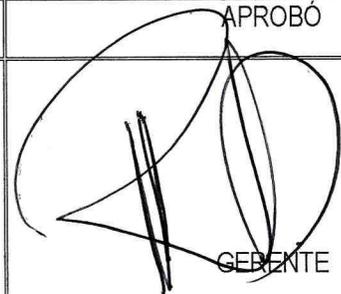
CÓDIGO. D-19
VERSIÓN. 03
FECHA. 22-02-2022
PAGINA. 7 DE 8

Al analizar la planta de personal del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, se observa que aumentó con ocasión al proceso de transformación, pasó de ser una planta de personal conformada por 17 cargos a 34 en noviembre del año 2017, número que se ha mantenido hasta la fecha, lo que deja ver que por ser reciente la transformación del Instituto, la planta de personal se encuentra acorde con la estructura organizacional actual.

Teniendo en cuenta lo anterior es importante mencionar que el Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR de los 34 funcionarios que conforman la planta de personal, 16 empleos son vacantes temporales, es decir, vinculados en provisionalidad, los cuales fueron ofertados ante Comisión Nacional del Servicio Civil y mediante Acuerdo No. 20191000000996 del 04 de marzo de 2019, Convocatoria 1046 de 2019 – TERRITORIAL 2019, se prevé que para la vigencia 2022 estos empleos serán provistos definitivamente con personal perteneciente al Sistema General de Carrera Administrativa, quienes inicialmente se vincularán en periodo de prueba por un término de 6 meses a partir del momento que se posesionen.

6. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE LA PLANTA DE PERSONAL VIGENCIA 2022.

De conformidad con el Acuerdo No. 25 del 08 de octubre de 2021 “Por medio del cual se aprueba el Presupuesto de Ingresos y Gastos del IDEAR para la vigencia fiscal 2022”, el Instituto cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal, conformada por funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, Vacancias Temporales y de Carrera Administrativa, el valor destinado para estos gastos corresponde a \$2.988.807.057,00.

REVISÓ	APROBÓ
	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE TALENTO HUMANO	GERENTE

CONTROL DE CAMBIOS			
FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN	MODIFICADO POR
21 de mayo de 2020	Adopción del Plan De Previsión Anual de Recursos Humanos, mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 03	1	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN ANUAL DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO. D-19
		VERSIÓN. 03
		FECHA. 22-02-2022
		PAGINA. 8 DE 8

17 de febrero de 2021	Actualización Plan De Previsión Anual de Recursos Humanos, mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 02	2	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
22 de febrero de 2022	Actualización Plan De Previsión Anual de Recursos Humanos, mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 03	3	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Revisó: Taymar Andreina Gallardo, Subgerente Administrativa 

Eva Estella Caroprese Araque / Planeación 

Proyectó: Clara Edilia Díaz Soledad, Profesional Universitario - Talento Humano. 