

## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021

**SECRETARIA ADMINISTRATIVA  
GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO**

**ALCALDIA MUNICIPAL DE CIENAGA MAGDALENA**

**Ciénaga- Magdalena 27 de enero de 2021**

## 1. MARCO DE REFERENCIA

### 1.1. Política De Planeación Del Recurso Humano.

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas y casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno del presidente, los alcaldes o gobernadores. Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación, bienestar social e incentivo que para gran parte de las entidades públicas, su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

A raíz de lo anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004. Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Esta política nacional es coincidente con las recomendaciones consignadas en la “Carta Iberoamericana de la Función Pública” la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes:

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.

Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

## 1.2. Aspectos Generales. Régimen Jurídico En La Planeación Del Recurso Humano.

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en 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”. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en esesentido:

- Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:
  - 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.
- El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.
- Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

- El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

## 2. OBJETIVO

El objetivo del presente Plan de Previsión del Recurso Humano es establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo 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.

### 2.1 Objetivo Especifico

Lograr la articulación de estrategias para el cálculo, la metodología y la estimación del costo de los Recursos Humanos necesarios para el cubrimiento de necesidades de la Alcaldía Municipal de Ciénaga Magdalena para la vigencia 2021.

## 3. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Alcaldía Municipal de Ciénaga Magdalena para la vigencia 2021, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, racionalización de la planta e identificación fuentes de financiación de personal.

Este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo con respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente y aprobada a 1º de enero de 20 20, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.



### 3.1 Análisis De Necesidades De Personal

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad. Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo, ya que entre las metas institucionales del Plan de Desarrollo se proyecta implementar la Reforma y Modernización Administrativa del Municipio y en este caso se deberán adelantar estudios técnicos para una reestructuración administrativa conforme a las estipulaciones especiales contenidas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015.

La planta de personal permanente aprobada de la Alcaldía Municipal de Ciénaga Magdalena está conformada por un total de 113 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico

N° de Cargos	Denominación del cargo	Código	Grado
<b>Despacho Alcalde</b>			
1 (uno)	Alcalde	005	02
1 (uno)	Asesor	105	02
1 (uno)	Conductor	480	02
<b>Planta Global</b>			

#### EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

##### NIVEL DIRECTIVO

6 (seis)	Secretario de despacho	020	01
3 (tres)	Jefe de Oficina Asesora	115	01

##### NIVEL PROFESIONAL

1 (uno)	Tesorero General	201	03
---------	------------------	-----	----

#### EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

##### NIVEL PROFESIONAL

1 (uno)	Comisario de Familia	202	04
1 (uno)	Inspector	416	05
1 (uno)	Asesor	105	01
18 (Diecisiete)	Profesional Universitario	219	02
16 (Dieciséis)	Profesional Universitario	<b>219</b>	<b>03</b>
6 (seis)	Corregidor	227	02
1 (uno)	Inspector de policía de 3° a 6° Categoría	303	02

##### NIVEL TECNICO

25 (veinticinco)	Técnico Administrativo	367	01
------------------	------------------------	-----	----

### NIVEL ASISTENCIAL

20 (veinte)	Auxiliar Administrativo	407	04
4 (cuatro)	Auxiliar de Servicios Generales	470	01
3 (tres)	Conductor	480	02
2 (dos)	Celador	477	01
1 (uno)	Operario	487	01
<b>113 (ciento trece)</b>	<b>TOTAL</b>		

### 3.2. Análisis Disponibilidad De Personal

A 2 de enero de 2021 se encuentra provista la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Ciénaga Magdalena con 113 servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico:

TIPO DE VINCULACION	ALCALDE	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	ASESOR
CARRERA ADMINISTRATIVA			1	7	14	
PROVISIONALES			34	20	18	
LIBRE NOMBRAMIENTO		6	7		1	4
ELECCION	1					
OFICIALES						
<b>TOTAL</b>	1	6	42	27	33	4
<b>SUMATORIA</b>	<b>113</b>					

Es importante indicar que la proporción de personal provisional tiende a incrementarse al mediano plazo, ya que el número de servidores con derechos de carrera permanece estático hasta tanto no se realicen procesos meritocráticos, mientras que el número de provisionales aumentará con ocasión de la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa vacantes.

### 3.4 Identificación De Las Fuentes De Financiación.

De conformidad con el Decreto No. 477 del 05 de diciembre de 2019 "Por medio del cual se liquida el Presupuesto General de ingresos y gastos del Municipio de Ciénaga, Magdalena, para la vigencia fiscal de 2021, la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2021, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

CONCEPTO	TOTAL APROPIACION
<b>GASTOS DE FUNCIONAMIENTO</b>	<b>12.573.036.720</b>
<b>GASTOS DE PERSONAL</b>	<b>7.446.796.332</b>
<b>SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA</b>	<b>4.646.890.244</b>
Sueldo de personal de nomina	3.494.954.889
Bonificación de Dirección	39.658.277
Bonificación de Gestión Territorial	7.435.927
Bonificación Especial de Recreación	19.416.416
Bonificación por servicios prestados	104.311.792
Auxilio de Transporte	26.563.230
Indemnización por Vacaciones	203.872.369
Auxilio de Alimentación	18.292.973
Horas extras Recargos Nocturnos y Festivos	18.860410
<b>Primas Legales</b>	<b>625.006.702</b>
Primas de Servicio	145.623.120
Primas de Vacaciones	155.224.604
Prima de Navidad	324.158.978
Dotación	88.517.259
<b>Contribuciones Inherentes a la Nómina</b>	<b>1.526837.575</b>
<b>Contribuciones Inherentes a la Nómina del Sector Privado</b>	<b>1.339625.031</b>
Aportes a empresas Promotoras de Salud (8.5%)	297.071.166
Aportes a empresas Promotoras de Salud (12.5%) concejales ley 11482.007	29.722.846
Aportes a fondo de Pensiones (12%)	449.310.108
Aporte a Administradora de Riesgos Profesionales (0.522%)	19.544.990
Aporte a caja de Compensación Familiar (4%)	149.770.036
<b>Aporte de Cesantías</b>	<b>394.205.885</b>
Cesantías (8.33%)	351.969.540
Intereses de Cesantías (1%)	42.236.345
<b>Contribuciones Inherentes a la Nómina del Sector Publico</b>	<b>187.212.544</b>
Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA-(0.5%)	18.721.254
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-ICBF (3%)	112.327.527
Escuela Superior de Administración Publica- ESAP- (0.5%)	18.721.254
Escuelas Industriales (1%)	37.442.509

#### 4. Programación De Medidas De Cobertura.

Esta fase consiste en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2021.

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2021, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

**4.1 Provisión De Vacantes En Empleos Mediante Concurso De Méritos:** La Alcaldía Municipal proporcionó a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesario la información consignada en el Plan Anual de Vacantes 2021.

**4.2 Provisión Transitoria de Vacancia Definitivas en Empleos de Carrera:** La Administración Municipal en su momento procederá, a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

**El encargo:** Será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de los vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

**4.3 Provisión de Vacancias Temporales en Empleos de Carrera:** En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas.

**4.4. Racionalización De La Planta:** Al analizar los estudios de educación formal del personal vinculado a la planta de personal de la entidad, se encuentra que está conformada con un buen número de profesionales y técnicos de una gran gama de disciplinas académicas, lo que puede ser susceptible de medidas para la conformación de una planta global interdisciplinaria y polivalente; lo que sería más consecuente con las tendencias modernas de la gestión pública. Estas medidas consistirían en llevar a cabo todas las acciones orientadas a la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017; lo anterior sin perjuicio de la restricción que se tiene respecto a los empleos convocados a concurso en el marco de la Convocatoria 828 a 979 y 982 de 2018 Municipios priorizados para el posconflicto.

## 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2018.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

- **Nivel de provisión de la Planta de Personal (%)** = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 2º de enero de 2021: 100%.
- **Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%)** = (Número de vacantes a 2º de enero de 2021 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 2º de enero de 2021)
- **Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%)** = (Número de vacantes definitivas a 2º de enero de 2021 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 2º de enero de 2021)
- **Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%)** = (Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso / Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso).



## BIBLIOGRAFÍA

- Plan Nacional de Vacantes Dirección Nacional y Territorial, Dirección del Empleo Público. Septiembre de 2015.
- Lineamientos para la elaboración del Plan Anual de Empleos Vacantes, Departamento Administrativo de La función Pública, DAFP.
- PLAN ANUAL DE VACANTES DEL MUNICIPIO DE ARAUCA, 2017-2019.
- PLAN ANUAL DE VACANTES 2018, Municipio de Monquirá.
- PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC- 2016