



CONCEJO
MUNICIPAL DE ITAGUI



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 2018-

CONCEJO MUNICIPAL DE ITAGUI
SECRETARIA GENERAL

LINA MARIA HIGUITA RIVERA
Asesora



CONTENIDO



CONCEJO
MUNICIPAL DE ITAGÜÍ

| | |
|---|----|
| 1. OBJETIVO..... | 3 |
| 2. MARCO NORMATIVO..... | 4 |
| 3. METOLOGIA..... | 5 |
| 4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS..... | 11 |





CONCEJO
MUNICIPAL DE ITAGÜÍ

OBJETIVO

La Secretaría General del Concejo Municipal de Itagüí, han fijado como propósito en el marco de su del Plan Estratégico, tener organizado el personal de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de la Corporación Municipal, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la Corporación Municipal y por tanto sus medidas implicarán los empleos, siempre y cuando así lo determine éste.





CONCEJO
MUNICIPAL DE ITAGÜÍ

MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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.

El artículo 17, que trata de 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 periodo 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.

- Guía DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes".
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).





METODOLOGIA

CONCEJO
MUNICIPAL DE ITAGÜÍ

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se desarrolla a través de tres etapas: Análisis de las necesidades de personal, Análisis de la disponibilidad de personal y Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

Etapas:

1. Análisis de las necesidades de personal

Consiste en el ejercicio que deben hacer las entidades para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

Para realizar este ejercicio las entidades pueden utilizar métodos cualitativos o cuantitativos. Los métodos cualitativos se basan fundamentalmente en la habilidad, experiencia o intuición de las personas que tienen a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de personal. Por su parte, los métodos cuantitativos se basan en operaciones matemáticas o estadísticas.

A continuación, se presenta una propuesta para elaborar diagnósticos de necesidades de personal la cual combina tanto aspectos cuantitativos como cualitativos, y que puede ser utilizada o adaptada por las entidades públicas de acuerdo con sus condiciones particulares.

- **Definición de responsables: el jefe de recursos humanos serán el responsable de coordinar la elaboración del diagnóstico; sin embargo, debe contar con el apoyo de la alta dirección y con la participación de todos los jefes de área y especialmente, del jefe de la oficina de planeación. Es muy importante tomar como marco de referencia los siguientes aspectos:**
 - ✓ **Las políticas institucionales**
 - ✓ **Los planes, programas y proyectos de la entidad y cada dependencia.**
 - ✓ **Las funciones y responsabilidades de cada área.**
 - ✓ **La planta de personal de la entidad.**





CONCEJO
MUNICIPAL DE ITAGÜÍ

- **Identificación de las necesidades de personal por dependencia:** cada jefe de área, de manera individual o con su grupo de trabajo, debe realizar el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para llevar a cabo los planes, programas y proyectos a su cargo. Este ejercicio también se puede desarrollar en el seno de los comités directivos de cada entidad, previa revisión de los planes, programas y proyectos de las dependencias y de los pesos asignados a cada uno dentro del plan anual de gestión.
- **Es importante tener en cuenta que el diagnóstico de necesidades de personal debe ir de la mano de la revisión y análisis del nivel de desarrollo tecnológico de la entidad (dotación de computadores, software disponible, acceso a internet, Intranet o correo electrónico, etc.) con el fin de minimizar el costo de la realización de las tareas y lograr los resultados previstos con la calidad esperada y en el tiempo oportuno.**
- **Paralelamente a este ejercicio, el jefe de personal debe proyectar las futuras vacantes que puedan presentarse, ya sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse, porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cuanto su titular se encuentra en periodo de prueba o por cualquier otro motivo que pueda generar una vacante.**
- **Determinación de las necesidades de personal de la entidad:** una vez se cuente con esta información, el jefe de personal en coordinación con la Oficina de Planeación la consolidará con el fin de determinar las necesidades globales de la entidad.
- **Como resultado del cálculo del número de empleos necesarios para atender las funciones y responsabilidades de una entidad se pueden identificar requerimientos superiores a los empleos aprobados oficialmente en sus plantas de personal; para ello es importante tener en cuenta que cualquier modificación que se desee hacer a la misma, debe estar respaldada por los estudios técnicos correspondientes aprobados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y contar con la viabilidad presupuestal.**
- **La consolidación de la información podrá ser discutida en una plenaria del comité directivo de la entidad con el propósito de hacer un análisis general y llegar a un consenso sobre las necesidades reales y que sean viables de cubrir.**





CONCEJO
MUNICIPAL DE ITAGÜÍ

2. Análisis de la disponibilidad de personal

En esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que las entidades tengan consolidada, organizada y, en lo posible sistematizada, la respectiva información, de manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos.

De manera indicativa, se presentan a continuación unas categorías de información con sus correspondientes variables para caracterizar a su personal, determinar el estado actual de los recursos humanos y definir las diferentes alternativas para satisfacer necesidades cuantitativas y cualitativas; sin embargo, cada entidad podrá contemplar otras categorías que considere le permitirán tener un panorama más claro en el tema.

A. Datos por servidor:

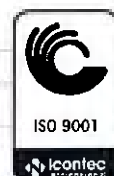
- Nivel alcanzado de educación formal
- Resumen de capacitaciones de carácter informal y no formal (relacionada con el tipo de actividades propias de la organización)
- Tiempo de servicio en la entidad y en otras entidades
- Conocimientos
- Habilidades
- Edad
- Género

B. Perfil de cada empleo:

- Requisitos
- Funciones
- Conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para su desempeño

C. Estadísticas:

- Distribución de cargos por dependencias o planes y proyectos de la entidad.
- Número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza.
- Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros).
- Movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas)
- Ausentismo (enfermedad, licencias, permisos, etc.).
- Empleados próximos a pensionarse.
- Vacantes temporales
- Composición de la planta de personal por rangos de edad y por género.
- Distribución de cargas de trabajo por dependencia.





CONCEJO
MUNICIPAL DE ITAGÜÍ

D. *Proyección sobre futuros movimientos*

- *Funcionarios que, dado sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.*

E. *Análisis*

- *Comportamiento de la evaluación del desempeño*
- *Impactos de los programas de selección, capacitación y bienestar.*

F. *Comparativos*

- *Montos salariales y de horas extras frente a lo presupuestado.*
- *Cantidad real de empleados frente a la presupuestada*

3. Programación de medidas de cobertura

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, el jefe de personal contrasta las dos informaciones, de lo cual se pueden detectar situaciones como las siguientes:

- *Que la entidad presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores.*
- *Que el déficit obedezca a que los servidores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.*
- *Que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de personal requerido.*
- *Que se presenten excesos de recursos humanos.*

Las conclusiones del ejercicio de contraste de necesidades de personal y de disponibilidad de personal deben ser presentadas oportunamente, por cuanto a partir de ellas se definirán las alternativas para atender las situaciones detectadas.

Para ello se deben adoptar medidas de cobertura, las cuales pueden ser tanto internas como externas. Sin embargo, se deben privilegiar las medidas internas frente a las externas, por cuanto lo que se pretende es potenciar al máximo el recurso humano existente lo cual redundará en mejorar la eficiencia y en mejores oportunidades de desarrollo del personal.

La Ley 909 de 2004 establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá las situaciones presentadas.





CONCEJO
MUNICIPAL DE ITAGÜÍ

A. Medidas Internas:

En caso de déficit de personal, la entidad podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:

- **Capacitación y desarrollo:** en el plan institucional de capacitación, la entidad debe prever medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.
- **Reubicación de personal:** analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas. Al respecto, conviene que la entidad tenga políticas claramente definidas; en ausencia de éstas se pueden realizar encuestas para indagar los intereses de los servidores sobre el área donde desean trabajar de acuerdo con sus expectativas y perfiles.
- **Manejo de situaciones administrativas tales como:** Encargos: medida utilizada cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva. Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.
- **Transferencia del conocimiento que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad (pensionados, por ejemplo).**
- **Creación, dentro de la planta de personal y previo estudio técnico aprobado por el DAFP, de empleos temporales de acuerdo con las necesidades específicas determinadas en dicho estudio. Para ello las entidades deberán atender los parámetros normativos y metodológicos establecidos para el manejo adecuado de esta alternativa.**

En caso de excesos de personal, la entidad podrá proceder al retiro de servidores de acuerdo con los procedimientos y normatividad que regula esta materia. Dado los efectos sociales que este tipo de medidas

causan en quienes se ven afectadas, es importante el desarrollo de actividades de preparación para el cambio y atenuar los efectos negativos que ello pueda generar tanto en quienes se van como en los que quedan en la organización.





CONCEJO
MUNICIPAL DE ITAGÜÍ

B. Medidas Externas:

Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, se debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación (en sus diferentes modalidades).

Frente a los procesos de selección es importante que la entidad tenga presente la importancia de tener datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva que se deban proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras. Al respecto, los planes institucionales de vacantes (que se presentarán más adelante) se constituyen en una herramienta fundamental para la planeación de los procesos de selección.





PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CONCEJO
MUNICIPAL DE ITAGÜÍ

1. Análisis de la Planta de Personal Actual

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc.).

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto, Ley de garantías y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

La planta de empleos de la Corporación Municipal, actualmente se encuentra adoptada por los acuerdos municipales 034 de 2012 y 010 de 2013, y está conformado de la siguiente manera:

I. NIVEL DIRECTIVO

Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

| | DENOMINACION | PLAZAS | CÓDIGO | GRADO | NATURALEZA |
|---|--------------------|----------|--------|-------|-------------------------------|
| 1 | SECRETARIO GENERAL | 1 | 054 | 02 | Periodo |
| 2 | SUBSECRETARIO | 1 | 045 | 01 | Libre Nombramiento y Remoción |
| | TOTAL | 2 | | | |

II. NIVEL ASESOR

| | DENOMINACION | PLAZAS | CÓDIGO | GRADO | NATURALEZA |
|---|----------------------------------|----------|--------|-------|-------------------------------|
| 1 | JEFE DE OFICINA ASESORA JURIDICA | 1 | 115 | 01 | Libre Nombramiento y Remoción |
| | TOTAL | 1 | | | |

III. NIVEL PROFESIONAL

Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.





CONCEJO
MUNICIPAL DE ITAGÜÍ

| | DENOMINACION | PLAZAS | CÓDIGO | GRADO | NATURALEZA |
|---|---------------------------|----------|--------|-------|------------------------|
| 1 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 1 | 219 | 02 | Carrera Administrativa |
| 2 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 1 | 219 | 01 | Carrera Administrativa |
| | TOTAL | 2 | | | |

IV. NIVEL TECNICO

Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

| | DENOMINACION | PLAZAS | CÓDIGO | GRADO | NATURALEZA |
|---|-------------------|----------|--------|-------|------------------------|
| 1 | TECNICO OPERATIVO | 1 | 314 | 01 | Carrera Administrativa |
| | TOTAL | 1 | | | |

V. NIVEL ASISTENCIAL

Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

| | DENOMINACION | PLAZAS | CÓDIGO | GRADO | NATURALEZA |
|---|-------------------------|----------|--------|-------|------------------------|
| 1 | SECRETARIA EJECUTIVA | 1 | 425 | 03 | Carrera Administrativa |
| 2 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 3 | 407 | 02 | Carrera Administrativa |
| 3 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 2 | 407 | 01 | Carrera Administrativa |
| | TOTAL | 6 | | | |



Dicha planta de empleos la podemos resumir en los siguientes niveles:

| NIVELES | PLAZAS |
|--------------------|---------------|
| DIRECTIVO | 2 |
| ASESOR | 1 |
| PROFESIONAL | 2 |
| TECNICO | 1 |
| ASISTENCIAL | 6 |
| TOTAL | 12 |

De este número de plazas, todas se encuentran provistas no hay ninguna vacante.

2. Diagnóstico de necesidades de Personal:

Utilizando la metodología propuesta por el DAFP se consultó sobre las necesidades de personal al personal, arrojando el siguiente resultado:

- *1 profesional universitario para el tema calidad, ya que la entidad se encuentra certificada en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad.*
- *2 auxiliares de servicios generales para atender cada uno de los pisos en los que funciona el Concejo Municipal.*

En total, el estudio de diagnóstico arrojó la necesidad de 3 plazas más de empleos, lo cual es sumamente necesario para la entidad.

Debido a que la entidad, en el momento no puede pensar en la creación de más plazas, por el tema de Ley de Garantías y limitaciones de tipo presupuestal. Es necesario que en la entidad se adopten medidas internas como lo son la Capacitación; Reubicación de personal; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento.

Para tal fin es pertinente remitirse al Plan Estratégico de Talento Humano, el cual comprende entre otros, el Plan Institucional de Capacitación que contiene los diferentes programas de capacitación, educación y transferencia del conocimiento que se adelantarán en la vigencia de 2018.

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, la Secretaría General adelantará la verificación y conveniencia de las permutas de cargos dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender las necesidades del servicio que se deban llevar a cabo.





CONCEJO
MUNICIPAL DE ITAGÜÍ

Es importante manifestar que adicional a las medidas internas que se van a tomar, la Corporación Municipal en cumplimiento de las políticas nacionales hara uso del "Programa Estado Joven" para el fomentar la práctica laboral en el sector público. De esta manera, los estudiantes de programas de formación complementaria, ofrecidos por las Escuelas Normales Superiores y de Educación Superior Pregrado Universitario, adelantarán prácticas laborales en las Entidades Públicas de Colombia, como nuestra Alcaldía, en los perfiles que más requerimos. Recibirán un auxilio formativo, la afiliación a Seguridad Social y una experiencia real y enriquecedora del mundo laboral y del sector público.

Atentamente

OSVAL DARIO RAMIREZ OSSA
Presidente
Concejo Municipal de Itagüí

