
 <i>Concejo Municipal de Yumbo</i>	PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANO	PL-GH-02	
		Versión:	1
		Fecha:	13-01-2021
		Página 1 de 9	

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2021

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, las funciones de la Entidad y particularmente para el caso del Ministerio de Educación Nacional, el propósito superior de hacer de Colombia el país mejor educado de América Latina en el año 2025, buscando encontrar un justo y sano equilibrio entre estos diversos intereses. Así las cosas, se procede a estructurar el plan de provisión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone: "1. 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 provisión 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. 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo 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

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

	PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANO	PL-GH-02	
		Versión:	1
		Fecha:	13-01-2021
		Página 2 de 9	

“1. 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 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 empleo 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 el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos que en el marco de la financiación de la educación superior le enmarque el Gobierno Nacional.

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.

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 del Concejo Municipal de Yumbo.

 <i>Concejo Municipal De Yumbo</i>	PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANO	PL-GH-02	
		Versión:	1
		Fecha:	13-01-2021
		Página 3 de 9	

METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Concejo Municipal de Yumbo para la vigencia 2020, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal e identificación fuentes de financiación de personal.

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, 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.


1.- ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

1.1. IDENTIFICACION Y DETERMINACION DE NECESIDADES DE PERSONAL POR DEPENDENCIAS.

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por proceso, fue suministrada por cada uno de los empleados y contratistas que hacen parte de los diferentes procesos, así:

ANÁLISIS DE LA ACTUAL PLANTA DE PERSONAL


La planta de personal actual del Concejo Municipal de Yumbo, fue aprobada mediante el Acuerdo Municipal No. 007 del 2006, y está actualmente conformada por 1 cargos en el nivel directivo, 2 cargos en el nivel profesional, 2 cargos en el nivel técnico y 9 cargos en el nivel asistencial, así:

 <i>Concejo Municipal de Yumbo</i>	PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANO	PL-GH-02	
		Versión:	1
		Fecha:	13-01-2021
		Página 4 de 9	

NIVEL	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS
DIRECTIVO	SECRETARIO GENERAL	54	0 2	1
PROFESIONAL	TESORERO GENERAL	201	0 1	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	0 1	1
TECNICO	TECNICO OPERATIVO	314	0 2	1
	TECNICO OPERATIVO	314	0 1	1
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	425	0 6	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	0 5	1
	SECRETARIO	440	0 4	1
	SECRETARIO	440	0 3	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	0 2	2
	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	0 1	3

De los cuales un cargo es de Eleccion del Concejo Municipal de Yumbo, específicamente el cargo del Nivel Directivo, Secretario General, dos cargos de Libre Nombramiento y Remocion del Nivel Profesional y once cargos de Carrera Administrativa del Nivel Tecnico y Asistencial.

De otra parte, es evidente que la gestion de la entidad ha aumentado en los últimos años, lo cual deja ver que aunque la planta de personal esta acorde con la estructura organizacional aprobada mediante Acuerdo Municipal No. 007 del 2006, ésta no es suficiente para atender los requerimientos normativos actuales de la entidad.

 <i>Concejo Municipal De Yumbo</i>	PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANO	PL-GH-02	
		Versión:	1
		Fecha:	13-01-2021
		Página 5 de 9	

Se ha adelantado un diagnóstico de necesidades de personal, el cual fue trabajado mediante la identificación de necesidades de personal allegado por cada uno de los responsables de procesos entre Empleados y Contratistas adscritos a la entidad.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE PERSONAL

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al 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.

El Plan de Previsión del Recurso Humano es el documento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada uno de los procesos de la Entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.


El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como alcance: determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos el cual es liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, es importante mencionar que para la elaboración del mismo, se realizó el diagnóstico de necesidades de personal.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas estarán supeditadas a las directrices que imparta el gobierno nacional con referencia a la austeridad en el gasto público.

La Secretaria General con la Secretaria Ejecutiva que es su apoyo en el Proceso de Talento Humano serán los 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 los funcionarios y contratistas de la entidad.

Como resultado del cálculo del número de empleos necesarios para atender las funciones y responsabilidades de la entidad se pueden identificar requerimientos superiores a los empleos

 <i>Concejo Municipal de Yumbo</i>	PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANO	PL-GH-02	
		Versión:	1
		Fecha:	13-01-2021
		Página 6 de 9	

aprobados oficialmente en la 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 reunion entre Juridico, Talento Humano, Direccionamiento Estrategico y Gestion Economica y Financiera, con el propósito de hacer un análisis general y llegar a un consenso sobre las necesidades reales y que sean viables de cubrir.

Las conclusiones del ejercicio de contraste de necesidades de personal y teniendo en cuenta la disponibilidad de personal del Concejo Municipal de Yumbo se debe presentar oportunamente a la alta direccion, 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.

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, el Concejo Municipal de Yumbo 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.

 <i>Concejo Municipal de Yumbo</i>	PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANO	PL-GH-02	
		Versión:	1
		Fecha:	13-01-2021
		Página 7 de 9	

- Reubicación de personal:

Analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras procesos, sin que con ello se afecte el desempeño de las funciones.

- 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 la entidad deberá 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 servidores de acuerdo con los procedimientos y normatividad que regula esta materia. Dados 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.

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, deberán incluirse al plan institucional de

 Concejo Municipal de Yumbo	PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANO	PL-GH-02	
		Versión:	1
		Fecha:	13-01-2021
		Página 8 de 9	

vacantes que se constituyen en una herramienta fundamental para la planeación de los procesos de selección.

La entidad Concejo Municipal de Yumbo, llevo a cabo una reunion con todo el personal de la Entidad Empleados y Contratistas, donde se solicitó que cada proceso identifique sus necesidades de personal del Concejo Municipal de Yumbo.

Los lideres y/o personal de apoyo de cada Proceso hizo entrega de sus necesidades de personal, las cuales fueron consolidadas y hacen parte de este plan, serán pasadas a la Mesa Directiva, para su respectivo estudio.

RECOMENDACIONES:

Es necesario que el Concejo Municipal de Yumbo realice un estudio técnico a la actual planta de cargos, con el fin de verificar si procede o no la reforma de la planta de cargos del Concejo Municipal, lo anterior teniendo en cuenta lo estipulado en el Decreto 1227 de 2005. En este estudio técnico se debe realizar un análisis y determinar si es necesario ampliar la planta de personal y vincular a ella algunos de los empleos identificados en el diagnóstico de necesidades, cuyas obligaciones corresponden a procesos o actividades que la entidad adelanta de manera regular y continua.

13 de enero de 2021.


GUILLERMINA BECERRA CAICEDO
 Secretaria General

Elaborado por: Paola Andrea Muñoz Gutierrez	Cargo: Secretaria Ejecutiva	Firma:
Aprobado por: Guillermina Becerra Caicedo	Cargo: Secretaria General	Firma 