



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Versión 1

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS.....	4
ALCANCE	4
RESPONSABLES.....	4
SECRETARÍA DE GOBIERNO.....	4
TÉRMINOS Y DEFINICIONES	4
NORMATIVIDAD APLICABLE.....	5
CONDICIONES GENERALES.....	6
DESARROLLO DEL PLAN.....	7
ANÁLISIS DE LA PLANTA DE CARGOS.....	7
PROVISIÓN DE EMPLEOS	9
ANEXOS.....	12



**GÁMBITA
FLORECE**

Introducción

El numeral 1 del Artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica esa ley, deberán elaborar y actualizar anualmente los 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 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”.

Igualmente, de lo establecido en la mencionada Ley, al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes, que permitan lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y la eficiencia organizacional.

De lo anterior, surge la obligación de formular y adoptar el Plan de Previsión de Recursos Humanos, como una herramienta gerencial y de gestión, que busca actualizar y consolidar la información concerniente a los cargos

vacantes y la disponibilidad de personal en el Municipio de Gámbita, para cumplir con los fines misionales y garantizar la debida prestación del servicio.

Objetivos

- Definir los lineamientos para la previsión del talento humano en el Municipio de Gámbita a fin de mejorar el desempeño organizacional, mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.
- Suministrar información valiosa al Departamento Administrativo de la Función Pública, con la periodicidad y lineamientos que éste establezca, de modo tal que pueda servir para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

Alcance

Este documento aplica a la planta de personal del Municipio de Gámbita – Santander.

Responsables

Secretaría de Gobierno

Formular y presentar las políticas, planes y proyectos en materia del talento humano y dirigir la implementación de los mismos de acuerdo con los procesos establecidos y la normatividad vigente.

Términos y Definiciones

ENCARGO: designación transitoria de un servidor con administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

REUBICACIÓN LABORAL: facultad que tiene la administración de realizar movimientos de personal al interior de la entidad, con el propósito de atender las necesidades del servicio, los programas institucionales y el cumplimiento de los proyectos formulados por la entidad.

PROVISIONALIDAD: provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento provisional.

VACANTE DEFINITIVA: es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

COMPETENCIA LABORAL: capacidad, real y demostrada, para realizar con éxito una actividad de trabajo específica.

Normatividad Aplicable

- 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.
- Decreto Nacional 648 de 2017: “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 051 de 2018: “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.
- Decreto 815 de 2018: “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.

- Ley 1960 de 2019: “por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

Condiciones Generales

Para realizar el proceso de planificación es necesario realizar un diagnóstico de necesidades de personal en términos de cantidad y perfiles que guarden relación con los planes, programas y proyectos de cada una de las unidades estratégicas y misionales de la organización. Los resultados del ejercicio de contraste de disponibilidad de personal y de necesidades de personal deben ser presentadas oportunamente al comité directivo, por cuanto, a partir de ellas se elaboran los Planes de Previsión de Recursos Humanos, a fin de adoptar las estrategias necesarias para atender dichos requerimientos, a través de medidas internas como: encargos, comisiones, reubicaciones o de medidas externas como: procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, universidades y otras entidades. En síntesis, el proceso de planificación del recurso humano se inicia con el análisis de la planta de personal, mediante un adecuado sistema de información, la previsión de las necesidades de personal en función de los cometidos organizacionales, la valoración del personal actualmente vinculado y el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas y finaliza con la definición de estrategias para la vinculación de personal externo y promoción del personal vinculado a la organización.

En este orden de ideas, es pertinente mencionar que el Plan Anual de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se debe efectuar en la siguiente vigencia fiscal y su diferencia con el Plan de Provisión de Empleos Vacantes radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos, mientras que el

Plan Anual de Vacantes es útil para la provisión de personal en empleos vacantes en la vigencia siguiente.

Desarrollo del Plan

Análisis de la Planta de Cargos

Conforme a lo establecido en el Decreto 056 del 29 de junio de 2017 por el cual se establece la planta de personal del sector central del Municipio de Gámbita Santander, cuenta actualmente con la siguiente planta de empleos:

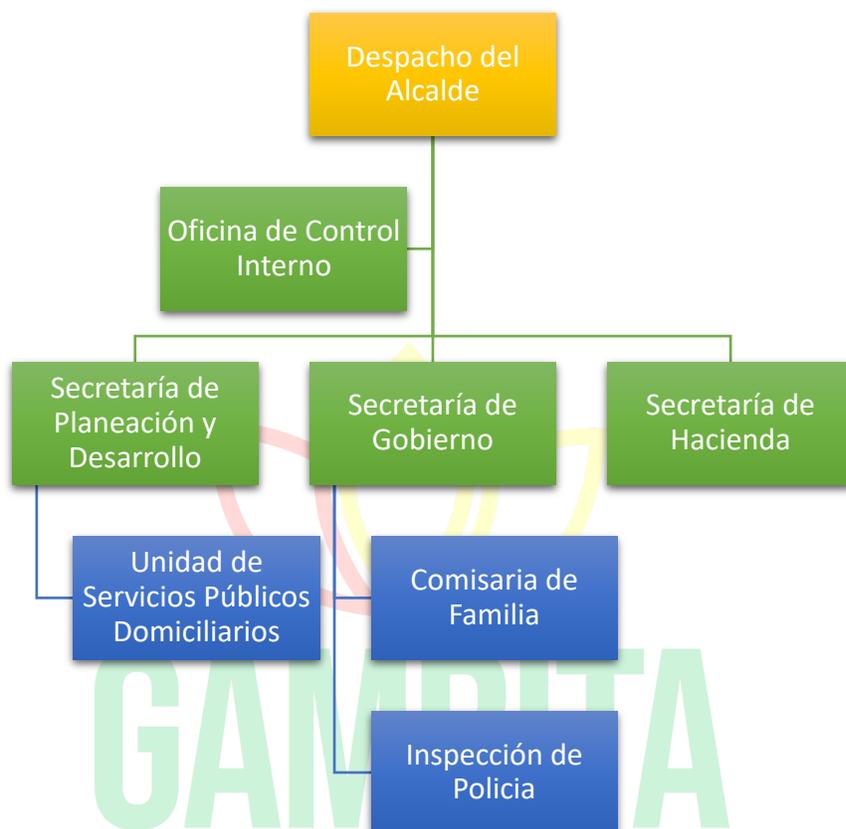
DESPACHO DEL ALCALDE			
Denominación del Empleo	Código	Grado	N. de Cargos
Alcalde	005	07	1
Total de Cargos:			Uno (1)
PLANTA GLOBAL			
NIVEL DIRECTIVO			
Denominación del Empleo	Código	Grado	N. de Cargos
Jefe de Oficina Control Interno	006	04	1
Secretaria de Gobierno	020	06	1
Secretaria de Planeación	020	04	1
Secretario de Hacienda	020	04	1
Total Cargos:			Cuatro (4)
NIVEL PROFESIONAL			
Denominación del Empleo	Código	Grado	N. de Cargos
Profesional Universitario	219	05	1
Profesional Universitario	219	05	1
Profesional Universitario	219	05	1

Comisario de Familia	202	07	1
Total Cargos:			Cuatro (4)
NIVEL TÉCNICO			
Denominación del Empleo	Código	Grado	N. de Cargos
Inspector de Policía 3ª y 6ª Categoría	303	07	1
Técnico Operativo	314	07	1
Técnico Administrativo	367	06	1
Técnico Administrativo	367	04	1
Total Cargos			Cuatro (4)
NIVEL ASISTENCIAL			
Denominación del Empleo	Código	Grado	N. de Cargos
Operario	487	04	2
Total Cargos			Dos (2)
Total Cargos Planta de Personal			Quince (15)

En este sentido, es pertinente mencionar que de acuerdo al decreto 056 de 2017 y el acuerdo 007 de 2017 creó y suprimió cargos de la planta de personal del Municipio de Gámbita, y en relación al único trabajador oficial vinculado mediante Contrato de Trabajo regulado por el Código Sustantivo del Trabajo, decreto 2127 de 1945, convención colectiva de trabajo y el reglamento interno de trabajo, se considera, que dicho puesto de auxiliar de servicios generales no se debe tener en cuenta dentro de la planta global de personal ya que se rige por una relación contractual.

Igualmente, de conformidad con el acuerdo municipal 007 de 2017 y con el Manual de funciones adoptado mediante Resolución N. 0182 de 2017, se

presentará la siguiente estructura organizacional, para el desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de sus objetivos:



Provisión de Empleos

La Gestión Integral del Talento Humano tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, para garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes, comprometidos y realicen una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la organización.

Revisada la planta de cargos del Municipio de Gambia, se establece que a 31 de enero de 2021, existen quince (15) cargos de puestos de entre ellos

de carrera administrativa, provistas o no, mediante nombramiento provisional o encargo y libre nombramiento y remoción.

Igualmente, es pertinente aclarar que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en cumplimiento de las funciones señaladas en el Artículo 11 de la Ley 909 de 2004, relacionadas con la administración de la carrera administrativa en Colombia, expidió el Acuerdo N. CNSC – 201810000005316 del 19-09-2018 “por el cual se compilan los Acuerdos N. 20171000001226 del 22 de diciembre de 2017, 20182000001876 del 15 de junio de 2018, y 20181000003156 del 16 de agosto de 2018, que regulan las reglas del Concurso abierto de mérito para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Alcaldía de Gámbita, - Proceso de Selección N. 463 de 2017 – Santander”, en la cual se ofertaron diez (10) vacantes definitivas del Municipio, de las cuales cuatro (4) correspondían al nivel profesional, cuatro (4) al nivel técnico y dos (2) al nivel asistencial.

En este orden de ideas, en el Cuadro Anexo 1, ESTADO DE PROVISIÓN DE VACANTES OFERTADAS EN LA CONVOCATORIA 436 DE 2017 DE LA CNSC, CON CORTE AL 31 DE ENERO DE 2021, que forma parte integral del presente documento, se muestra el estado de provisión de los mencionados empleos, luego del uso de las listas de elegibles conformadas por la CNSC, cuya firmeza fue comunicada a esta entidad y se encuentran vigentes por dos (2) años, a partir de dicha firmeza.

En el mencionado Cuadro Anexo 1 se evidencia que al 31 de enero de 2021, fueron provistas siete (07) de las diez (10) vacantes ofertadas, con las listas de elegibles conformadas en la Convocatoria 436 de 2017, de la CNSC, quedando en periodo de inducción, por medio de la cual la Resolución No.

1462 del 25 de agosto de 2020 del Ministerio de Salud y de la Protección Social, "Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la Covid-19, se modifican las Resoluciones 385 y 844 de 2020 y se dictan otras disposiciones", extendió la Emergencia Sanitaria hasta el 30 de noviembre de 2020. La cual se extendió por decisión del Gobierno Nacional, hasta el 28 de febrero de 2021, por la Resolución No. 2230 del 27 de noviembre de 2020.

No obstante, posterior a ello, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1754 del 22 de diciembre de 2020, donde señala lo siguiente: "Artículo 2. Reactivación de las etapas de reclutamiento y aplicación de pruebas de los procesos de selección. A partir de la publicación del presente decreto las entidades o instancias responsables de adelantar los procesos de selección para proveer los empleos de carrera de los regímenes general, especial y específico, podrán adelantar las etapas de reclutamiento y aplicación de pruebas, garantizando la aplicación del protocolo general de bioseguridad adoptado por el Ministerio de Salud y Protección Social mediante la Resolución 666 de 2020 y en las demás disposiciones que las modifiquen o adicionen".

Como observamos, la normatividad expedida en razón de la pandemia generada por el COVID 19, estableció que el período de prueba de aquellos funcionarios que se posesionaron durante la emergencia sanitaria, o quienes se encontraban llevando a cabo su período de inducción, ya podrán ser reactivados y adelantados por la entidad.

De conformidad con la normatividad transcrita, las entidades y organismos del Estado están en la obligación de impartir los programas de inducción, así como de entrenamiento en el puesto de trabajo, y es un deber del

servidor público la asistencia a los mismos en cumplimiento a las normas que en materia disciplinaria se refiere.

Finalmente, es pertinente manifestar que el Municipio de Gámbita, dispone de bases de datos que contienen información de la caracterización del personal de la entidad con vinculación legal y reglamentaria, que sirven de apoyo para la toma de decisiones relacionadas con la optimización del talento humano y el cubrimiento de las necesidades actuales, mediante situaciones administrativas como reubicaciones laborales y encargos del personal con derechos de carrera administrativa. Lo anterior, con miras a garantizar el cumplimiento de las políticas institucionales, planes, proyectos y programas emprendidos por la administración.

Anexos

Anexo 1. Estado de Provisión de Vacantes Ofertadas en la Convocatoria 436 de 2017 de la CNSC, con corte al 31 de enero de 2021.

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	31-01-2020	Versión Inicial del Documento
2	28-12-2020	Actualización y análisis de la planta personal según el nivel del empleo, como de la estructura organizacional de acuerdo al manual de funciones, análisis situacional y actual de los cargos ofertados mediante convocatoria del CNSC.

Anexo 1. Estado de Provisión de Vacantes Ofertadas en la Convocatoria 436 de 2017 de la CNSC, con corte a 31 de enero de 2021

N.	Denominación del empleo	Código	Grado	Vacantes Ofertadas	Dependencia	Vacantes provistas a 31 de enero de 2021	Vacantes ofertadas pendientes por proveer	Observaciones
1	Profesional Universitario	219	05	3	Sin Unidad Administrativa	3	0	
2	Comisario de Familia	202	07	1	Secretaría de Gobierno	1	0	
3	Inspector de Policía 3ª y 6ª Categoría	303	07	1	Secretaría de Gobierno	1	0	
4	Técnico Operativo	314	07	1	Sin Unidad Administrativa	1	0	
5	Técnico Administrativo	367	06	1	Sin Unidad Administrativa	1	0	
6	Técnico Administrativo	367	04	1	Sin Unidad Administrativa	0	1	Concurso declarado desierto
7	Operario	487	04	2	Sin Unidad Administrativa	0	2	Concurso declarado desierto
	Total			10		7	3	