

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MUNICIPIO DE MOLAGAVITA, DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER AÑO-2020



JESÚS ALEXIS BARAJAS BARAJAS
ALCALDE 2020-2023

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MUNICIPIO DE MOLAGAVITA, DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER AÑO-2020

Tabla de contenido

INTRODUCCION	3
DIRECCIONAMIENTO MUNICIPAL.....	3
MARCO LEGAL	4
OBJETIVOS.....	6
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL	6
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	6
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA	7
ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL	7
ESTRUCTURA PLANTA DE PERSONAL MUNICIPIO DE MOLAGAVITA.	7
ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....	9
MEDIDAS DE COBERTURA Y NECESIDADES PERSONAL.....	10
PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.....	10
DE LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.	10
RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA	10
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	11
ALCANCE	11
APROBACIÓN POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE MOLAGAVITA	12

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MUNICIPIO DE MOLAGAVITA, DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER AÑO-2020

INTRODUCCION

La Alcaldía Municipal de Molagavita está encaminada en garantizar a la Comunidad un desarrollo social en donde se construyan bases para mejorar la calidad de vida de los habitantes. Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción del plan de previsión de recursos humanos, el propósito de determinar el horizonte del Plan Estratégico, con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad.

Dentro de los procesos de la gestión de recursos humanos, se destaca la planeación estratégica, el cual se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de todo el personal en función de los objetivos organizacionales.

Para lograr tal fin se elaboró un Plan de previsión de recursos humanos, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas referentes a los planes de recursos humanos en nuestro municipio.

DIRECCIONAMIENTO MUNICIPAL.

MISION

La administración municipal de Molagavita prestara un servicio de calidad con enfoque humanista basado en el respeto y la dignidad de los demás poniendo en práctica los principios y valores para contribuir en el mejoramiento de calidad de vida de los Molagavitenses y el desarrollo político, democrático, económico y social del municipio y de la región.

VISION

El municipio de Molagavita será un ente territorial que garantice la equidad, la participación democrática, el progreso, el respeto, la dignidad, la preservación del medio ambiente y la justicia social como pilares fundamentales para lograr, fortalecer y preservar la cultura de la paz.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MUNICIPIO DE MOLAGAVITA, DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER AÑO-2020

MARCO LEGAL

El Plan estratégico de recurso humano del municipio de Molagavita se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

Como referente al marco legal se plantean las siguientes disposiciones:

El artículo 17 la Ley 909 de 2004 establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

En el tema de los Recursos Humanos la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública contiene disposiciones específicas, entre ellas se destacan:

Formulación de la Política 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.

Planes de Previsión de Recursos Humanos La misma Ley en 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 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.

Planes Estratégicos de Recursos Humanos.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MUNICIPIO DE MOLAGAVITA, DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER AÑO-2020

La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos está dada en el artículo 15 de la Ley, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal.

Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

Planes Anuales de Vacantes con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes, dichos Planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa. Sistema General de Información Administrativa Las disposiciones del artículo 18 de la Ley, numerales 1 y 7, señalan que el Sistema General de Información Administrativa es instrumento para la planeación, el desarrollo y la gestión de la función pública, y posibilitará que el Estado cuente con información sobre las particularidades de su fuerza laboral y formular las políticas respectivas. Se proyecta contar con datos que permitan caracterizar la población de servidores públicos, desde variables tales como: distribución por órdenes de gobierno (nacional y territorial), por sectores administrativos, por niveles jerárquicos en que se clasifican los empleos, por niveles de formación académica y formación profesional; antigüedad; composición por género y rangos de edad, entre otras variables.

- 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 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.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MUNICIPIO DE MOLAGAVITA, DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER AÑO-2020

- 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.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Constituir el personal de la entidad, con el único fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de las metas administrativas.

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.

La fase de análisis de necesidades de personal se verificó a través de la Nómina de la Planta Global de la Administración Municipal de Molagavita, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.
- Caracterización del personal disponible en la entidad.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MUNICIPIO DE MOLAGAVITA, DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER AÑO-2020

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

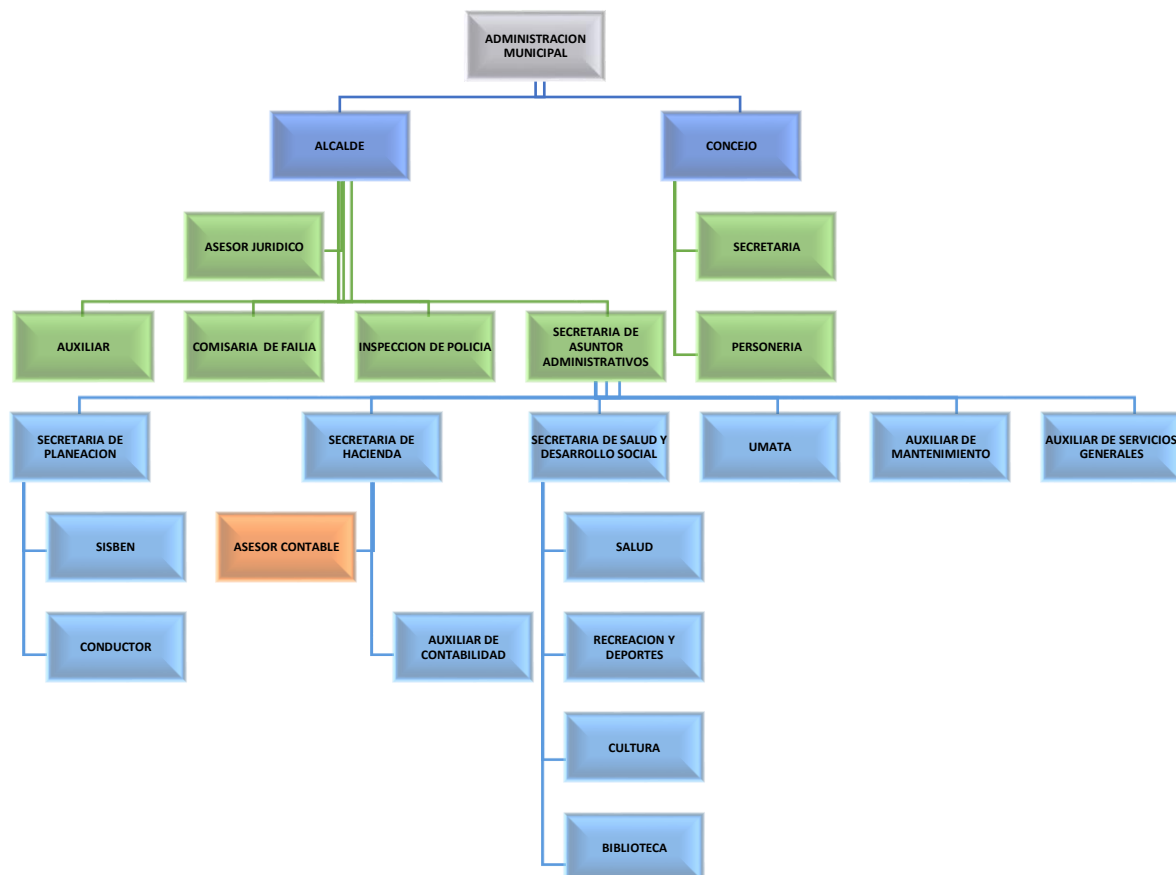
Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración de Molagavita debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2020, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal permanente aprobada de la Alcaldía Municipal de Molagavita- Santander está conformada por un total de trece (13) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

ESTRUCTURA PLANTA DE PERSONAL MUNICIPIO DE MOLAGAVITA.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MUNICIPIO DE MOLAGAVITA, DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER AÑO-2020



Nº De Cargos	Nivel	Denominación del cargo	Dependencia	Clasificación del cargo.	Código	Grado
1	Directivo	Alcalde	Despacho de la Alcaldía	Elección Popular	005	01
1	Directivo	Secretario de Despacho	Secretaria de Asuntos Administrativos y de Gobierno	Libre Nombramiento Remoción.	020	02
1	Directivo	Secretaria de Despacho- Secretaria de Planeación e Infraestructura	Secretaria de planeación e infraestructura	Libre Nombramiento Remoción	020	02
1	Directivo	Secretaria de Despacho- Secretaria de Salud y Desarrollo Social.	Secretaria de salud y desarrollo social.	Libre Nombramiento Remoción	020	02

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MUNICIPIO DE MOLAGAVITA, DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER AÑO-2020

1	Directivo	Secretaria de Despacho-Secretaria de Hacienda Municipal.	Secretaria de Hacienda	Libre Nombramiento Remoción	020	02
1	Profesional	Comisario(a) de Familia.	Comisaria de Familia.	Provisionalidad	202	03
1	Técnico	Inspector(a) de policía de 3ra a 6ta categoría	Donde se ubique el cargo	Provisionalidad	303	04
1	Técnico	Técnico administrativo	Secretaria de hacienda	Provisionalidad	367	05
1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	Donde se ubique el cargo	Provisionalidad	407	06
1	Asistencial	Conductor	Donde se ubique el cargo	Carrera administrativa	480	06
1	Asistencial	Auxiliar de mantenimiento	Secretaria de asuntos administrativos de gobierno	Provisionalidad	550	07
1	Asistencial	Auxiliar de servicios generales.	Donde se ubique el cargo	Provisionalidad	470	07
1	Directivo	Director de la unidad municipal de asistencia técnica UMATA	Unidad municipal de asistencia técnica UMATA	Libre Nombramiento Remoción.	009	02

ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

A la fecha se encuentra provista la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Molagavita- Santander con trece (13) servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico, como se observa en la anterior tabla.

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.

De otro lado, 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 directivos de una gran gama de disciplinas académicas,

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MUNICIPIO DE MOLAGAVITA, DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER AÑO-2020

lo que puede ser susceptible de aprovechamiento para la conformación de una planta global interdisciplinaria de personal.

MEDIDAS DE COBERTURA Y NECESIDADES PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2020, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales el siguiente:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos y demás que se desarrollan a continuación.

PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

La Alcaldía Municipal de Molagavita 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 2020.

DE LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.

La Administración Municipal de Molagavita 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 las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MUNICIPIO DE MOLAGAVITA, DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER AÑO-2020

cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Administración Municipal y las estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015. Al respecto vale aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los empleos que la Administración reporte a la Comisión Nacional del Servicio para ser provistos mediante concurso de méritos no podrán modificárseles su sede trabajo y funciones, ya que la información que sea reportada en la OPEC hará parte integral de la respectiva convocatoria

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 2020.

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 1º de enero de 2020: 100%.

Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) = (Número de vacantes a 1º de enero de 2020 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2020)

Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2020 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2020)

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).

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la Administración Municipal y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MUNICIPIO DE MOLAGAVITA, DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER AÑO-2020

**APROBACIÓN POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE
MOLAGAVITA**

El Plan de previsión de recurso humano del municipio de Molagavita, del departamento de Santander, fue aprobado por el Alcalde Municipal, Secretarios de Despacho, Empleados Públicos y servidores Públicos que conforman la administración municipal el día 22 de enero de 2020, con la firme intención de avanzar en la materialización de su propósito estratégico al posibilitar que su accionar impacte de manera tangible el devenir del Estado, del sector público y del desarrollo territorial y local.

TRABAJO Y SERVICIO PARA TODOS