



# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021



## INTRODUCCIÓN

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 determina que todas las unidades de personal o quien haga sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica dicha Ley, deben 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 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 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.

Todas las entidades y organismo a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas de empleo 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.

Por lo anterior la Alcaldía de Aranzazu se apoyó en la guía “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes” que el Departamento Administrativo de la Función Pública, publicó en el 2012.

## ALCANCE

El Plan de previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la Alcaldía de Aranzazu, las medidas que se adopten serán de obligatorio cumplimiento para los empleos y dependías de la Alcaldía.

## NORMATIVIDAD

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
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”

- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública

## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### 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 y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

En este sentido, empezando el primer semestre del año 2021 se realizó el análisis de la planta actual, con el cual se pudo determinar que el nivel de provisión de la planta de la Alcaldía de Aranzazu a la fecha referida, era del 100%.

A continuación, se presenta el análisis de la planta de personal de la Alcaldía de Aranzazu discriminada por dependencias.

dependencia	Nro. de cargos	nivel	denominación	código	grado
<b>Despacho del alcalde</b>	1	Directivo	Alcalde	005	NA
	1	Técnico	Técnico Administrativo	367	05
<b>Secretaría de Hacienda</b>	1	Directivo	Secretario de despacho	020	01
	1	Técnico	Técnico administrativo	367	01
	1	Asistencial	Auxiliar administrativo	407	06
	1	Asistencial	Auxiliar administrativo	407	02
<b>Secretaría de Gobierno</b>	1	Directivo	Secretario de despacho	020	01
	1	Profesional	Comisario de familia	202	17
	1	Profesional	Trabajadora social	219	01
	1	Técnico	Inspector de tránsito	302	04
	1	Técnico	Inspector de Policía	303	04
	1	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	01

	1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	02
<b>Secretaría de Infraestructura</b>	1	Directivo	Secretario de Despacho	020	01
	1	Asistencial	Conductor	480	04
	1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	01
	1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	01
<b>Secretaría de Planeación</b>	1	Directivo	Secretario de Despacho	020	01
	1	Profesional	Planeación Institucional de Riesgos y TICs	219	01
	1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	03
	1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	01
	1	Técnico	Técnico administrativo	367	01
<b>Secretaría de desarrollo social y comunitario</b>	1	Directivo	Secretario de Despacho	020	01
	1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	04
	1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	03
	1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	01
	1	Técnico	Técnico administrativo	367	02
	1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	01

A Enero 19 de 2021 la planta de personal de la Alcaldía de Aranzazu se encuentra provista en su totalidad con 28 servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico así:

TIPO DE VINCULACIÓN	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
CARRERA ADMINISTRATIVA				1	1
PROVISIONALES		3	5	12	20
LIBRE NOMBRAMIENTO	5		1		6
PERIODO FIJO	1				1
TOTAL	6	3	6	13	28

Analizando la distribución de la planta de personal de la alcaldía de Aranzazu se estableció que el 71.4 % de la planta se encuentra en provisionalidad, el 21.4 % es de libre nombramiento y remoción y solo el 3.5 % está en carrera administrativa.

Es importante dejar claro que el ingreso de los funcionarios en provisionalidad a carrera administrativa depende de los procesos meritocráticos que se realicen a nivel nacional por parte del organismo encargado como lo es la Comisión Nacional del Servicios Civil.

## IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con el Acuerdo No. 424 del 27 de Noviembre de 2020 “Por el cual se fija el presupuesto general de rentas y gastos y deuda pública del municipio de Aranzazu caldas 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:

PRESUPUESTO VIGENCIA 2021		
3.1.3.1.1	servicios personales asociados a la nomina	789.528.318
3.1.3.1.1.1.01	Sueldo personal nomina	308.218.721
3.1.3.1.1.1.02	Prima de navidad	53.193.478
3.1.3.1.1.1.03	Prima de vacaciones	25.532.870
3.1.3.1.1.1.04	Indemnización de vacaciones	15.000.000
3.1.3.1.1.1.05	Prima de servicios	25.242.485
3.2.1.3.3.06.1.1.1	Sueldo personal nomina comisario	80.385.272
3.2.1.3.3.06.1.2.1	Sueldo personal nomina Inspección	20.333.543

### MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

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:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.
- Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.
- Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.
- Racionalización de la planta de personal

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

La Alcaldía Municipal proporcionará en su momento a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa.

### PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS 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 se proveerán 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.

#### **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.

#### **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:

**7.1. Nivel de provisión de la Planta de Personal (%)** = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a diciembre 31 de 2019:100%

**7.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%)** = (Número de vacantes a 31 de diciembre de 2019 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 31 de diciembre de 2019)

**7.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%)** = (Número de vacantes definitivas a 31 de diciembre de 2019 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 31 de diciembre de 2019)

**7.4. 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).