

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO LEGAL.....	4
3. ALCANCE.....	4
4. OBJETIVO GENERAL.....	4
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
6. METODOLOGÍA.....	5
7. ANÁLISIS ACTUAL DE LA PLANTA DE CARGOS.....	6
8. SITUACIONES PREVISIBLES PARA EL 2021.....	17
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	20

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021 tiene como fin, proyectar y administrar estratégicamente el recurso humano existente en la entidad, analizando las competencias y disponibilidad para desempeñar exitosamente los empleos con que cuenta la planta de cargos de la Alcaldía de Caldas, además definir cualitativa y cuantitativamente, a corto y largo plazo, el número de empleos necesarios para cumplir su misión.

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:

“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 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.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2. *Todas las entidades y organismos a quienes se les aplican 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.”*

2. MARCO LEGAL

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.
- ✓ Decreto 612 de 2018.
- ✓ Ley 1960 de 2019.

3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021 será de aplicación en toda la planta de personal de la Administración Municipal de Caldas y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

4. OBJETIVO GENERAL

Establecer la disponibilidad de servidores que puedan ocupar las vacantes que se generen en la planta de cargos con la finalidad de cubrirlas oportunamente.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

5.1 Analizar la caracterización del total de servidores de la planta para agrupar perfiles asociados a cada cargo.

5.2 Proyectar de acuerdo a los manuales y perfiles las posibilidades para cubrir las vacantes que se generen.

6. METODOLOGÍA

El plan de previsión de recursos humanos se desarrolla en tres etapas:

6.1. Análisis de las necesidades de personal:

Esta etapa se fundamenta en establecer la cantidad de personas necesarias para cumplir la misión de la entidad, definir cuántos servidores son necesarios en cada uno de los programas y proyectos encaminados a cumplir los planes de cada dependencia.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

6.2. Análisis de la disponibilidad de personal:

✓ **Caracterización de los recursos humanos:**

- Verificar los niveles de estudio (formales e informales), tiempo de servicio, experiencia en la entidad y otras entidades; edad, género, habilidades y competencias.

Perfiles de los cargos:

- Revisar manuales de funciones, competencias y habilidades requeridas para el desempeño de cada cargo.

✓ **Estadísticas de la planta**

- Distribución de cargos por dependencia.
- Número de cargos por nivel.
- Movilidad de personal (traslados, reubicaciones, encargos, comisión y demás situaciones administrativas)
- Empleados próximos a pensionarse.
- Evaluación de desempeño.

6.3. Determinación medida de cobertura

En primera medida, se debe identificar los requerimientos de personal frente a la disponibilidad.

Verificar si hay déficit en cantidad de servidores o no hay los suficientes con competencias y habilidades, o si por el contrario hay exceso de personal.

Si se presenta un déficit, debe recurrirse con prioridad a las fuentes internas para ocupar las vacantes, para lo cual se pueden generar situaciones administrativas como encargo o comisión de servicios, capacitar y desarrollar habilidades de sus

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

servidores y reubicar en otras dependencias personas que cuenten con el perfil requerido sin afectar el desempeño del área al que pertenece.

Por último, si internamente no se cuenta con el personal para suplir las plazas, se debe recurrir a medidas externas como el nombramiento en provisionalidad o la contratación en los términos establecidos por la ley.

✓ **Proyecciones**

Teniendo en cuenta la información de cada servidor, identificar quiénes son potenciales para reubicarse, otorgarles el encargo de una vacante temporal o una comisión de servicios en empleos de libre nombramiento y remoción.

Comisión de servicios, capacitar y desarrollar habilidades de sus servidores y reubicar en otras dependencias personas que cuenten con el perfil requerido sin afectar el desempeño del área a la que pertenece.

Por último, si internamente no se cuenta con el personal para suplir las plazas, se debe recurrir a medidas externas como el nombramiento en provisionalidad o la contratación en los términos establecidos por la ley.

7. ANÁLISIS ACTUAL DE LA PLANTA DE CARGOS

La planta actual de cargos de la Alcaldía de Caldas fue adoptada mediante Decreto N° 048 del 05 de marzo de 2013, y modificada a través de los Decretos 051, 068, 160 de 2013, Decreto 046 de 2015, Decreto 0085 del 27 de mayo de 2017 y Decreto 0163 del 07 de noviembre de 2017, de acuerdo a las equivalencias fijadas en el artículo 21 del Decreto Ley 785 de 2005. Cabe resaltar que es una planta global, lo cual permite al nominador realizar traslados y reubicaciones que considere necesarias para garantizar el buen servicio y el cumplimiento de las metas institucionales.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

A continuación, se detalla la planta y su conformación por dependencia:

- La planta de personal perteneciente al despacho del alcalde está integrada por los siguientes empleos:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO GRADO	N° EMPLEOS	SITUACIÓN
Directivo	Alcalde	005 – 04	1	Elección popular
Asistencial	Secretario	440 – 03	1	Carrera Administrativa
Asistencial	Conductor	480 – 03	1	Libre nombramiento y remoción
Total Empleos	3			

- La Oficina Asesora Jurídica está integrada por los siguientes empleos:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO GRADO	N° EMPLEOS	SITUACIÓN
Asesor	Jefe de Oficina Asesora jurídica	115 – 03	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional	Profesional Universitario	219 – 02	1	En provisionalidad
Asistencial	Secretaria	440 – 03	1	En provisionalidad

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Asistencial	Auxiliar Administrativo	407 – 03	1	En provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407 - 04	1	En periodo de prueba
Total Empleos	5			

- La Oficina de Control Interno está integrada por los siguientes empleos:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO GRADO	N° EMPLEOS	SITUACIÓN
Asesor	Jefe Oficina Control Interno	105 - 03	1	De periodo fijo
Total Empleos	1			

- La Secretaría de Planeación está conformada por los siguientes empleos:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO GRADO	N° EMPLEOS	SITUACIÓN
Directivo	Secretario de	020 – 03	1	Libre nombramiento y

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

	Despacho			remoción
Profesional	Profesional Universitario	219 – 02	1	En provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario	219 – 03	1	En Vacancia definitiva
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407 – 03	1	Carrera Administrativa
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407 - 04	1	Periodo de Prueba
Técnico	Técnico operativo	314 - 02	1	Carrera Administrativa
Total Empleos	6			

- La Secretaría de Infraestructura Física está integrada de la siguiente manera:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO GRADO	N° EMPLEOS	SITUACIÓN
Directivo	Secretario de Despacho	020 – 03	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional	Profesional Universitario	219 – 02	1	En provisionalidad

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Técnico	Técnico Operativo	314 – 02	2	1 De carrera administrativa y 1 en encargo
Total Empleos	4			

- La Secretaría de Desarrollo y Gestión Social está conformada por los siguientes:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO GRADO	N° EMPLEOS	SITUACIÓN
Directivo	Secretario de Despacho	020 – 03	1	Libre nombramiento
Profesional	Profesional Universitario	219 – 04	1	Carrera administrativa
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407 – 04	1	En encargo
Total Empleos	3			

- La Secretaría de la Mujer y la Familia tiene la siguiente conformación:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO GRADO	N° EMPLEOS	SITUACIÓN
Directivo	Secretario de Despacho	020 – 03	1	Libre nombramiento y remoción
Asistencial	Secretario	440 – 03	2	1 carrera Administrativa y 1

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

				en provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario	219 - 03	1	En provisionalidad
Total Empleos	4			

- La Secretaría de Hacienda está integrada de la siguiente manera:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO GRADO	N° EMPLEOS	SITUACIÓN
Directivo	Secretario de Despacho	020 – 03	1	Libre nombramiento y remoción
Directivo	Director Administrativo	009 – 02	2	Libre nombramiento y remoción
Profesional	Profesional Universitario	219 – 03	2	1 De carrera y 1 En Provisionalidad
Técnico	Técnico Operativo	314 – 02	2	1 En Provisionalidad y 1 En Carrera Administrativa
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407 – 05	1	En encargo
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407 - 03	2	En Carrera administrativa

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Asistencial	Secretaria	440 – 03	2	En Carrera administrativa
Total Empleos	12			

- La Secretaría de Tránsito y Transporte está conformada por el siguiente número de empleos:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO GRADO	N° EMPLEOS	SITUACIÓN
Directivo	Secretario de Despacho	020 – 03	1	Libre nombramiento
Técnico	Inspector de Tránsito y Transporte	219 - 03	1	Carrera administrativa
Técnico	Agente de Tránsito	340 – 02	11	3 En carrera administrativa y 8 en provisionalidad.
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407 – 03	1	En Carrera Administrativa
Asistencial	Secretario	440 – 03	2	1 En carrera Administrativa y 1 En provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407 - 04	1	Provisionalidad temporal
Total de Empleos	17			

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- La Secretaría de Servicios Administrativos la integran los siguientes empleos:

NIVEL	DENOMINACION	CODIGO GRADO	N° EMPLEOS	SITUACIÓN
Directivo	Secretario de Despacho	020 – 03	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional	Profesional Universitario	219 – 03	2	1 En periodo de prueba y 1 libre nombramiento y remoción
Profesional	Profesional Universitario	219 - 02	3	En Provisionalidad
Profesional	Almacenista General	215 – 02	1	Libre nombramiento y remoción
Técnico	Técnico Operativo	314 – 02	2	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407 – 03	1	Carrera Administrativa
Asistencial	Secretario	440 – 03	4	1 de Carrera ,2 en periodo de prueba y un provisional
Asistencial	Celador	477 – 02	4	3 de carrera y un provisional
Total	18			

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- La Secretaría de Gobierno está conformada de la siguiente manera:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO GRADO	N° EMPLEOS	SITUACIÓN
Directivo	Secretario de Despacho	020 – 03	1	Libre nombramiento
Profesional	Comisaría de Familia	202 – 03	1	provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario	219 – 03	2	1 En periodo de prueba y 1 en provisionalidad
Profesional	Inspector de Policía	234 – 01	3	2 de carrera administrativa y 1 en periodo de prueba
Profesional	Inspector en Control Urbanístico	234 – 01	1	Encargo
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407 – 05	1	Periodo de Prueba
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407 – 03	1	Periodo de prueba
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407 – 02	1	Carrera administrativa
Asistencial	Secretario	440 – 03	2	1 En carrera administrativa y 1 en periodo de prueba
Total Empleos	13			

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- La Secretaría de Educación la conforman los siguientes integrantes:

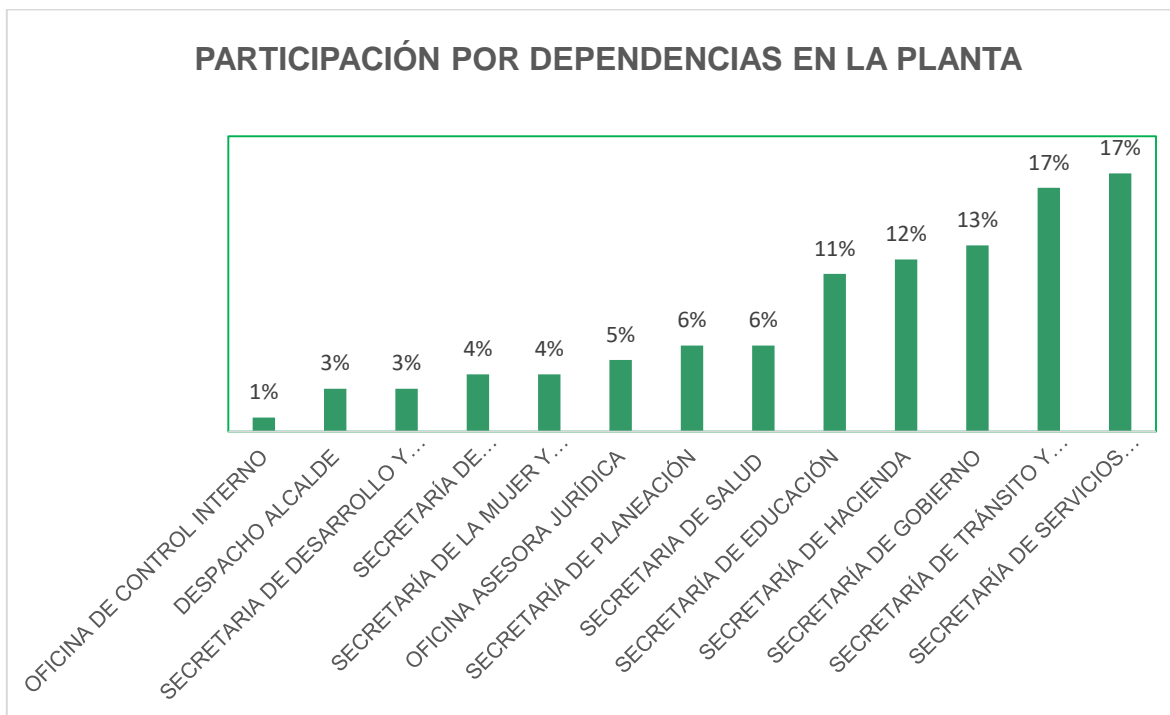
NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO GRADO	N° EMPLEOS	SITUACIÓN
Directivo	Secretario de Despacho	020 – 03	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional	Director de Banda	285 - 01	1	Provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario	219 - 03	1	Provisionalidad
Técnico	Técnico Operativo	314 - 02	3	2 en Provisionalidad y un encargo
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407 – 05	1	Carrera Administrativa
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407 – 06	1	Encargo
Asistencial	Secretaria	440 – 03	3	2 en Carrera Administrativa y 1 en periodo de prueba
Total Empleos	11			

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- La Secretaría de Salud está conformada de la siguiente manera:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO GRADO	N° EMPLEOS	SITUACIÓN
Directivo	Secretario de Despacho	097 – 03	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional	Profesional Universitaria Área de la Salud	219 - 03	1	Provisionalidad
Técnico	Técnico Operativo	314 – 02	2	1 En carrera y una vacancia definitiva
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407 – 04	1	1 en encargo
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407- 03	1	Carrera Administrativa
Total Empleos	6			

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



A partir del gráfico, se puede observar la participación de cada dependencia con relación al total de la planta de la Alcaldía de Caldas; actualmente la Secretaría de Servicios Administrativos y la Secretaría de Tránsito y Transporte cuentan con el mayor número de servidores, mientras que la oficina de Control Interno solo cuenta con un servidor de periodo fijo.

8. SITUACIONES PREVISIBLES PARA EL 2021

De acuerdo a un análisis para prever posibles vacantes definitivas, los siguientes cargos se encuentran ocupados por servidores que se encuentran dentro del Plan de Retiro; de los cuales hay funcionarios que en el presente año cumplen requisitos para obtener su pensión y otros que a pesar de tener la resolución han optado por el retiro forzoso; pero que en cualquier momento podrían solicitar al fondo de pensiones el pago de su mesada.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CARGO	DEPENDENCIA	CARGO TITULAR	SITUACIÓN	
Auxiliar administrativo 407-04	Desarrollo	Secretaria 440 - 03	Encargo	En retiro forzoso
Auxiliar administrativo 407-05	Educación		Carrera administrativa	En retiro forzoso
Técnico operativo 314-02	Educación		Provisionalidad	En trámites para pensión
Inspector de policía en control urbanístico 234-01	Gobierno	Auxiliar administrativo 4	Encargo	En retiro forzoso
Auxiliar administrativo 407-05	Hacienda	Auxiliar administrativo 4	Encargo	En retiro forzoso
Secretaria 440-03	Hacienda		Carrera administrativa	En retiro forzoso
Técnico operativo 314-02	Educación	Auxiliar administrativo 6	Encargo	Prepensionado cumple requisito de edad este año
Auxiliar administrativo 407-03	Servicios		Carrera administrativa	En retiro forzoso
Secretario 440-03	Tránsito y transporte		Carrera administrativa	En retiro forzoso

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Analizar la información anterior, revisar con cada secretario y jefes de oficina si el personal de planta de cada dependencia es suficiente para cumplir los proyectos encaminados a cumplir el Plan de Desarrollo vigente y realizar estudios técnicos para realizar una reforma administrativa que permita fortalecer y hacer más eficiente el trabajo de cada dependencia.

Realizar informes de seguimiento trimestral y una evaluación final con corte al 31 de diciembre de 2021.

Cuadro de control de cambios

Versión	Fecha	Descripción del cambio
1	30-01-2021	Definición Plan previsión de recursos humanos