

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 1 de 7
		TRD:CMC100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO



PLAN PREVISION DEL RECURSO HUMANO

CONCEJO MUNICIPAL, VIGENCIA 2024

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 2 de 7
		TRD:CMC100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

INTRODUCCIÓN

La planeación del recurso humano en el sector público en Colombia no se utiliza de manera generalizada e integral. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos ambiciosos y casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno de los gobernantes de turno. Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación, bienestar social e incentivos que, para gran parte de las entidades públicas, su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

El Departamento Administrativo de la Función Pública está ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 1960 de 2019. Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Esta política nacional es coincidente con las recomendaciones consignadas en la “Carta Iberoamericana de la Función Pública” la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos:

- La planificación del recurso humano debe ser una actividad permanente y no circunstancial.
- La planificación del recurso humano debe ser una actividad integral y no limitarse a la simple determinación de necesidades de personal.
- La planificación del recurso humano debe ser una actividad participativa y no exclusiva de los especialistas en la materia.

Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 3 de 7
		TRD:CMC100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- La participación de los directivos en los procesos de planificación.

PLAN PREVISION DEL RECURSO HUMANO

1. OBJETIVO Y ALCANCE

La Secretaría General tiene como fin, dentro del Plan de Talento Humano, desarrollar acciones encaminadas a contribuir en el desarrollo integral y organización administrativa del personal de la Corporación, teniendo como base los programas y proyectos del Concejo Municipal en aras de lograr el cumplimiento de estos y fortalecer la calidad en la prestación del servicio a la comunidad.

Este Plan será una herramienta clave para la administración del talento humano y para el desarrollo de la planeación institucional en general.

2. ALCANCE

Este Plan será implementado con todo el personal de planta del Concejo Municipal, por lo tanto, el desarrollo de sus objetivos implicará la participación de los funcionarios y las diferentes dependencias cuando así sea necesario

3. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la Ley 909 de 2004, modificada por la ley 1960 de 2019 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

✓ Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 4 de 7
		TRD:CMC100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

✓ El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

- 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.

✓ El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

✓ Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

✓ El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

- 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 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Por último, el Decreto 612 de 2018, señala que:

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 5 de 7
		TRD:CMC100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

“2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

Parágrafo 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos”.

Por lo anterior, en cumplimiento de la normatividad vigente, procedemos a elaborar el Plan de Previsión de Recursos Humanos, para el presente año, como un instrumento de planificación y forma de previsión del personal que requiere la entidad.

4. METODOLOGIA

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación - ejecución de acciones – seguimiento – evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos. Referente Metodológico General El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Concejo Municipal para la vigencia 2024 se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 6 de 7
		TRD:CMC100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

Procedimiento Metodológico

Análisis de Necesidades de Personal

Procedimiento Metodológico:

Análisis Disponibilidad de Personal

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales del Concejo, 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.

Procedimiento Metodológico Identificación Fuentes de Financiación de Personal:

Esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en el Concejo Municipal de Cartago Valle, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto para la vigencia 2024.

Procedimiento Metodológico Programación de Medidas de Cobertura:

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que el Concejo Municipal debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2024, 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.

5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 7 de 7
		TRD:CMC100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

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, Ley de garantías y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

NIVEL DIRECTIVO:

Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

DENOMINACION	NIVEL	PLAZAS	NATURALEZA
Presidente	Directivo	1	Periodo Anual
Secretario General	Directivo	1	Concurso de Méritos anual
Secretario de Actas	Asistencial	1	Libre nombramiento
Concejales		17	Elección Popular
TOTAL		20	