



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Código:	D-GH-72
Versión:	06



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 2024-

DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

ALCALDIA DE BELLO



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



TABLA DE CONTENIDO

1. TRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	4
3. ALCANCE	5
4. MARCO NORMATIVO	5
5. METODOLOGIA	7
6. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	10
7. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL.....	13
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	14
NOTAS DE CAMBIO	14



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



1. INTRODUCCIÓN

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia. 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 fiscalistas y casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno del presidente, los alcaldes o gobernadores. 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.

A raíz de lo anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004.

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 relevantes:

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.

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.
- 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.

2. OBJETIVO

La Dirección de Talento Humano, ha fijado como propósito en el marco de su del Plan Estratégico, tener organizado el personal de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la administración, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Es así como el Plan de previsión de talento humano permite el diseño de estrategias de planeación anual, técnica y económica que facilitan la identificación de las necesidades de la planta de personal y definir las alternativas para atender aquellas situaciones detectadas.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

3. 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, siempre y cuando así lo determine éste.

4. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la 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”. 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.
- ✓ 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.



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



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

Por último, el Decreto 612 de 2018, señala que:

“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



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



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....

2. ...

3. *Plan Anual de Vacantes*

4. 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.

5. METODOLOGIA

La previsión del recurso humano es una función que consiste 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



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía 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: 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

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente a 31 de enero de 2024, estableciendo el número de empleos asignados por cada dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

Por otro lado, se aplicó un instrumento propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública con el objetivo de medir las necesidades de personal por dependencias con el apoyo de los directivos en términos de cantidad y calidad.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad. Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo, ya que entre los propósitos del próximo Plan de Desarrollo se proyecta implementar un ajuste a la estructura administrativa y planta de cargos y en este caso se deberán adelantar estudios técnicos para una reestructuración administrativa conforme a las estipulaciones especiales contenidas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015.

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:



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



- 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 la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2024.

Procedimiento Metodológico Programación de Medidas de Cobertura

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración 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.

Medidas internas: La entidad podrá adoptar medidas internas para satisfacer las necesidades detectadas tales como:

- Capacitación y desarrollo
- Reubicación de personal
- Otorgamiento de encargos
- Comisiones para el desempeño de empleos de libre nombramiento y remoción.
- Transferencia del conocimiento
- Creación de un cargo dentro de la planta previo estudio técnico.

Medidas externas: Así mismo la entidad adoptara medidas externas para suplir las necesidades que se requiera el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la ley.



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



6. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Utilizando la metodología propuesta por el DAFP se consultó sobre las necesidades de personal a los directivos y sus grupos de trabajo, arrojando Resultado de tener 29 plazas más, así:

N°	AREA	EMPLEO	PLAZAS	NIVEL	PERFIL
1	SECRETARÍA DE SALUD	Técnico en Salud	1	Técnico	Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines
		Técnico en Salud	1	Asistencial	Optometría, Otros Programas de Ciencias de la Salud
		Auxiliar Administrativo	2	Técnico	Optometría, Otros Programas de Ciencias de la Salud
		Profesional Universitario	1	Profesional	Derecho y Afines
		Técnico en Salud	2	Asistencial	Enfermería
2	SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE, VIVIENDA Y DESARROLLO RURAL	Profesional Universitario	1	Profesional	Biología, Microbiología y Afines
		Profesional Universitario	1	Profesional	Derecho y Afines
		Auxiliar Administrativo	1	Asistencial	Administración
		Profesional Universitario	1	Profesional	Sociología, Trabajo Social y Afines
		Profesional Universitario	1	Profesional	Medicina Veterinaria
3	GENRENCIA DE PROYECTOS ESPECIALES	Profesional Universitario	1	Profesional	Ingeniería Civil y Afines
		Profesional Universitario	1	Profesional	Sociología, Trabajo Social y Afines



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



N°	AREA	EMPLEO	PLAZAS	NIVEL	PERFIL
		Profesional Universitario	1	Profesional	Arquitectura y Afines
4	SECRETARÍA DE OBRAS PÚBLICAS	Profesional Universitario	1	Profesional	Ingeniería Civil y Afines
		Técnico Operativo	1	Técnico	Arquitectura y Afines
		Profesional Universitario	1	Profesional	Ingeniería Civil y Afines
		Técnico Operativo	1	Técnico	Arquitectura y Afines
		Profesional Universitario	1	Profesional	Arquitectura y Afines
5	SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL	Profesional Universitario	1	Profesional	Derecho y Afines
		Técnico Operativo	1	Técnico	Derecho y Afines
		Profesional Universitario	1	Profesional	Administración
		Profesional Universitario	1	Profesional	Sociología, Trabajo Social y Afines
		Auxiliar Administrativo	1	Asistencial	Otro
6	SECRETARÍA DE RECAUDOS Y PAGOS	Profesional Universitario	1	Profesional	Derecho y Afines
		Técnico Administrativo	1	Técnico	Administración
		Auxiliar Administrativo	1	Asistencial	Otro
7	SECRETARÍA DE CONTROL INTERNO	Profesional Universitario	1	Profesional	Contaduría Pública

NIVEL PROFESIONAL

16



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



NIVEL TECNICO	8
NIVEL ASISTENCIAL	5
TOTAL	29

En el **nivel profesional**, dichas necesidades las podemos clasificar así:

- 16 profesionales universitarios

PERFIL	PLAZAS
Derecho y afines	4
Arquitectura y Afines	2
Biología, Microbiología y Afines	1
Ingeniería civil	3
Administración	1
Sociología, Trabajo Social y Afines	3
Medicina Veterinaria	1
Contaduría Pública	1

En el **nivel técnico**, dichas necesidades las podemos clasificar así:

- 1 técnico administrativo
- 4 técnico en salud
- 3 técnicos operativos

PERFIL	PLAZAS
Administración	1
Arquitectura y Afines	2
Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines	1
Derecho y afines	1
Optometría, Otros Programas de Ciencias de la Salud	1
Enfermería	2

En el **nivel asistencial**, dichas necesidades son 5 auxiliares administrativos.



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



7. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL

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 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. De no poder encargar, se podrá utilizar la figura de la provisionalidad.

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 definitivas.

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 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 hay que aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, los empleos que hacen parte de la convocatoria Antioquia III de la Comisión Nacional del Servicio para ser provistos mediante concurso de méritos no podrán modificárseles sus perfiles y funciones, hasta por un término de seis meses luego de ser provistos en periodo de prueba, no pueden ser objeto de cambio alguno, conforme al acuerdo 562 de 2016 de la CNSC.



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



8. 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 2024.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán el siguiente indicador:

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO

$$\text{INDICADOR DE CUMPLIMIENTO} = \frac{\text{Necesidades satisfechas}}{\text{Necesidades identificadas en el plan}}$$

META

Satisfacer mínimo el 50% de las necesidades identificadas en el plan

NOTAS DE CAMBIO

BREVE DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN	FECHA aaaa-mm-dd
No aplica para la primera versión.	01	2020-02-19
Se actualiza para la vigencia 2021	02	2021-01-27
Se ajustó diagnóstico de necesidades de personal.	03	2021-10-25
Se actualiza para la vigencia 2022	04	2022-01-27
Se actualiza para la vigencia 2023	05	2023-01-30
se actualiza las necesidades conforme a la encuesta realizada al nivel directivo en el mes de enero de 2024.	06	2024-01-26



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Elaboró:	Paula Andrea Zuluaga Vanegas- Profesional Universitaria	Fecha:	2024-01-26
Revisó:	Marta Cecilia Aguirre Quintero, Directora Administrativa de Talento Humano	Fecha:	2024-01-26
Aprobó:	Marta Cecilia Aguirre Quintero, Directora Administrativa de Talento Humano	Fecha:	2024-01-26