



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL
CAUCA

Formato de planes

Código: SG-09-15

Versión: 1

Fecha de Actualización: 04/11/12015



Libertad y Orden

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2018



**"Construcción Social con Respeto y Equidad
2016-2019"**

Alcaldía Municipal de Caldono Cauca

" CONSTRUCCION SOCIAL CON RESPETO Y EQUIDAD "



Telefax (928) 473484 y 8473485 A.A 1746 Popayán

Email: alcaldia@caldono-cauca.gov.co, -contactenos@caldono-cauca.gov.co

 <p>REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA</p>	Formato de planes	 <p>Libertad y Orden</p>
	Código: SG-09-15	
	Versión: 1	
	Fecha de Actualización: 04/11/12015	

CONTENIDO

1. MARCO DE REFERENCIA
 - 1.1. POLITICA DE PLANEACION DEL RECURSO HUMANO
 - 1.2. ASPECTOS GENERALES. REGIMEN JURIDICO EN LA PLANEACION DEL RECURSO HUMANO
2. METODOLOGIA
 - 2.1. REFERENTE METODOLOGICO GENERAL
 - 2.2. PROCEDIMIENTO METODOLOGICO ANALISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL
 - 2.3. PROCEDIMIENTO METODOLOGICO ANALISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL
 - 2.4. PROCEDIMIENTO METODOLOGICO IDENTIFICACION FUENTES DE FINANCIACION DE PERSONAL DE PLANTA
 - 2.5. PROCEDIMIENTO METODOLOGICO PROGRAMACION DE MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL
3. ANALISIS NECESIDADES DE PERSONAL
4. ANALISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL
5. IDENTIFICACION FUENTES DE FINANCIACION DE PERSONAL DE PLANTA
6. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL
 - 6.1. PROVISION DE VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS
 - 6.2. PROVISION TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA
 - 6.1.1. El Encargo
 - 6.1.2. El nombramiento provisional
 - 6.3. PROVISION DE VACANTES TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA
 - 6.4. RACIONALIZACION DE LA PLANTA
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION
 - 7.1. Nivel de provisión de planta de personal
 - 7.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la planta de personal
 - 7.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas
 - 7.4. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos

 REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA	Formato de planes	 Libertad y Orden
	Código: SG-09-15	
	Versión: 1	
	Fecha de Actualización: 04/11/12015	

1. MARCO DE REFERENCIA

1.1. POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO



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.

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 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.

 <p>REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA</p>	Formato de planes	 <p>Libertad y Orden</p>
	Código: SG-09-15	
	Versión: 1	
	Fecha de Actualización: 04/11/12015	



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 activa de los directivos en los procesos de planificación.

1.2. ASPECTOS GENERALES. REGIMEN JURIDICO EN LA PLANEACION DEL RECURSO HUMANO.

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.
 - 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.

 REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA	Formato de planes	 Libertad y Orden
	Código: SG-09-15	
	Versión: 1	
	Fecha de Actualización: 04/11/12015	



- 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.

1.3. LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

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.

 REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA	Formato de planes	 Libertad y Orden
	Código: SG-09-15	
	Versión: 1	
	Fecha de Actualización: 04/11/12015	

2. METODOLOGÍA

2.1. REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía Municipal de Caldono Cauca para la vigencia 2018 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.

2.2. 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 20 de enero de 2018, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

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 las metas institucionales del Plan de Desarrollo se proyecta implementar la Reforma y Modernización Administrativa del Distrito 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.

2.3. 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.

2.4. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL
CAUCA

Formato de planes
Código: SG-09-15
Versión: 1
Fecha de Actualización: 04/11/12015



Libertad y Orden

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 2018.

2.5. 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 2018, 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.



--	--	--	--

3. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal permanente aprobada de la Alcaldía Municipal de Caldono Cauca está conformada por un total de 23 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

CUADRO 1. EMPLEOS SEGÚN CLASIFICACIÓN Y NIVEL GERARQUICO

No DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
--------------	-------------------------	--------	-------

DESPACHO DEL ALCALDE

1	Alcalde	005	06
---	---------	-----	----

EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMO CION

NIVEL DIRECTIVO

1	Secretaria de Gobierno y P.C.	020	05
1	Secretario de Planeación, Infraestructura y D.S.	020	05
1	Subsecretario de Infraestructura	045	04
1	Subsecretario de Salud	045	04

NIVEL PROFESIONAL

1	Tesorero General	201	04
1	Profesional Universitario	219	04

EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE CARRETA ADMINISTRATIVA EN PROVISIONALIDAD



NIVEL TECNICO

1	Técnico Operativo -Oficina de Agricultura y Medio Ambiente	314	01
1	Técnico Operativo- Secretaria de Planeación	219	04

No DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	Técnico Administrativo-Biblioteca Municipal	407	04
1	Técnico Administrativo-Promotor de Juntas de Acción Comunal	367	01
1	Técnico Administrativo-Secretaria de Planeación	367	01
1	Técnico Administrativo-Tesorería Municipal	367	01
1	Técnico Administrativo- Secretaria de Gobierno y P.C.	367	01
1	Técnico -Inspección de Policía	303	01

NIVEL PROFESIONAL

No DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
--------------	-------------------------	--------	-------

 REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA	Formato de planes	 Libertad y Orden
	Código: SG-09-15	
	Versión: 1	
	Fecha de Actualización: 04/11/12015	

1	Comisario de Familia	202	02
---	----------------------	-----	----

NIVEL TECNICO

NIVEL ASISTENCIAL

No DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	Auxiliar Administrativo – Secretaria de Planeación	407	04
1	Auxiliar Administrativo- Archivo Municipal	407	04
1	Auxiliar Admirativo Secretaria de Planeación	407	04
1	Auxiliar de servicios Generales	470	05
2	Conductor	480	04
1	Secretaria Ejecutiva de Despacho	438	01

4. ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL



A 2 de enero de 2018 se encuentra provista la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Caldono Cauca con 23 servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico:

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 técnicos de una gran gama de disciplinas académicas, lo que puede ser susceptible de aprovechamiento para la conformación de una planta global interdisciplinaria y polivalente; lo que sería más consecuente con las tendencias modernas de la gestión pública

5. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con el Acuerdo No. 06 de Diciembre 2 de 2017 “Por medio del cual se fija el Presupuesto General de ingresos y gastos del Municipio de Caldono Cauca para la vigencia fiscal 2.018 y se dictan otras disposiciones”, la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

 REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA	Formato de planes	 Libertad y Orden
	Código: SG-09-15	
	Versión: 1	
	Fecha de Actualización: 04/11/12015	

Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2018, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

Rubro	Nombre Rubro	Apropiación Definitiva	Disponibilidades	Saldo Disponible
0	GASTOS DEL MUNICIPIO	35,033,495,819.93	10,767,084,590.91	24,266,411,229.02
1.A1	GASTOS DE PERSONAL	167,608,000.00	74,371,091.00	93,236,909.00
1.A1.1	SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA	20,399,850.00	8,166,900.00	12,232,950.00
1.A1.1.01	SUELDOS DE PERSONAL DE NOMINA	13,810,000.00	5,859,315.00	7,950,685.00
1.A1.1.02	PRIMAS LEGALES	2,761,090.00	672,600.00	2,088,490.00
1.A1.1.02.1	PRIMA DE NAVIDAD	1,440,490.00	0.00	1,440,490.00
1.A1.1.02.2	PRIMA DE VACACIONES	672,600.00	672,600.00	0.00
1.A1.1.02.3	PRIMA DE SERVICIOS	648,000.00	0.00	648,000.00
1.A1.1.03	INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	851,960.00	851,960.00	0.00
1.A1.1.04	AUXILIO DE TRANSPORTE	1,038,000.00	441,055.00	596,945.00
1.A1.1.05	DOTACIÓN DE PERSONAL	600,000.00	0.00	600,000.00
1.A1.1.06	OTROS GASTOS DE PERSONAL ASOCIADOS A LA NÓMINA	1,338,800.00	341,970.00	996,830.00
1.A1.1.06.1	BONIFICACION ESPECIAL POR RECREACION	73,800.00	73,800.00	0.00
1.A1.1.06.2	SUBSIDIO DE ALIMENTACION	689,000.00	268,170.00	420,830.00
1.A1.1.06.3	BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS	576,000.00	0.00	576,000.00
1.A1.2	SERVICIOS PERSONALES INDIRECTOS	141,010,000.00	62,363,642.00	78,646,358.00

6. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2018, 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.

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

La Alcaldía Municipal proporcionara 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 2018.

6.2. 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:

6.2.1 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.

6.3. 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.

6.4. 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 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.



7. 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 2018.

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 1º de enero de 2018: 100%.

7.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) = (Número de vacantes a 1º de enero de 2018 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2018)

7.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2018 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2018)

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).