

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



FCPAPC

2022



CONTENIDO

INTRODUCCION

1. MARCO NORMATIVO

2. LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

3. METODOLOGÍA

3.1 Referente Metodológico General

3.2 Análisis de Necesidades de Personal.

3.3 Identificación de Las fuentes de Financiación.

3.4 Análisis de Disponibilidad de Personal.

3.5 Programación de Medidas de Cobertura.

3.5.1 Provisión de Vacantes en empleos Mediante Concurso de Méritos

3.5.2 Provisión Transitoria de Vacancia Definitivas en Empleos de Carrera

3.5.3 Provisión de Vacancias Temporales en Empleos de Carrera

3.5.4 Racionalización de La Planta

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

4.1 Nivel de provisión de planta de personal

4.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la planta de personal

4.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas

4.4. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos

4.5. BIBLIOGRAFIA



INTRODUCCION

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 y los de bienestar social e incentivos. 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 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 activa de los directivos en los procesos de planificación.



**FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO
PENSIONAL DE CARTAGO**



PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-08

VERSIÓN: 3

FECHA: 10/02/2022

TRD: 920 15 05

PÁGINA 5 de 17



**ESCONTIGO
CARTAGO**
VER: TOIB ALDONADO ALY ARREZ ALCALDE

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021



1. 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.
 - 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.



2. 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
- Identificación de las fuentes de Financiación
- 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 y 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.

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
- Identificación de las fuentes de Financiación
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las



**FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO
PENSIONAL DE CARTAGO**

PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-08

VERSIÓN: 3

FECHA: 10/02/2022

TRD: 920 15 05



PÁGINA 8 de 17

- 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 y 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.



**ESCONTIGO
CARTAGO**

VER: TOIB ALDONADO ALY ARREZ ALCALDE

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021



4. METODOLOGÍA

4.1 Referente Metodológico General:

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del FCPAPC 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.

4.2 Análisis de Necesidades de Personal.

La Planta de Personal vigente a es de 39 funcionarios incluidos el alcalde y los secretarios de despacho, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.





**FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO
PENSIONAL DE CARTAGO**



PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-08

VERSIÓN: 3

FECHA: 10/02/2022

TRD: 920 15 05

PÁGINA 10 de



**ESCONTIGO
CARTAGO**
VERDAD AL SERVICIO ALY ABBEY ALCALDE

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021



4.3 Identificación de Las fuentes de Financiación.

De conformidad con el Decreto No. 238 del 28 de diciembre de 2022 "Por medio del cual se liquida el Presupuesto General de ingresos y gastos del Municipio de Plato Magdalena, para la vigencia fiscal de 2018", la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

4.4 Análisis de Disponibilidad de Personal. (Tabla No. 3)

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.



4.5 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 2022, 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.

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2022, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

3.5.1 Provisión de Vacantes en empleos Mediante Concurso del FCPAPC proporcionó a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas fueran incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesario la información consignada en el Plan Anual de Vacantes 2022.

3.5.2 Provisión Transitoria de Vacancia 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.

3.5.3 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.

3.5.4 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.

5. 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 2022.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

- 5.1 **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 2022: 100%.
- 5.2 **Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%)** = (Número de vacantes a 1º de enero de 2020 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2022)
- 5.3 **Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%)** = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2022 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2022)

- 5.4 **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).

BIBLIOGRAFÍA

1. Plan Nacional de Vacantes Dirección Nacional y Territorial, Dirección del Empleo Público. Septiembre de 2015.
2. Lineamientos para la elaboración del Plan Anual de Empleos Vacantes, Departamento Administrativo de La función Pública, DAFP.
3. PLAN ANUAL DE VACANTES DEL MUNICIPIO DE PLATO, 2018
4. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC- 2016



**ESCONTIGO
CARTAGO**
VICTOR ALFONSO ALVAREZ ALCALDE

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO
Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929
Código Postal: 762021





**ESCONTIGO
CARTAGO**
VICTOR ALFONSO ALVAREZ ALCALDE

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO
Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929
Código Postal: 762021





**ESCONTIGO
CARTAGO**
VICTOR ALFONSO ALVAREZ ALCALDE

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO
Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929
Código Postal: 762021

