



**PLAN DE PREVISION DE RECURSOS
HUMANOS**

Código:

Versión: 0.0

Página

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Alcaldía Municipal de Bucaramanga

**SUBSECRETARIA ADMINISTRATIVA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**



**GOBERNAR
ES HACER**

	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Código:
		Versión:
		Página

1. OBJETIVO

El plan de previsión de Recursos Humanos tiene como fin diseñar diferentes medidas en relación a la planeación anual, técnica y económica para poder cubrir las respectivas necesidades de personal de la Alcaldía de Bucaramanga.

2. ALCANCE

El plan de previsión de Recursos Humanos permite que se puede realizar una planeación para poder satisfacer las necesidades de la planta de personal de la entidad, con base en la determinación de las necesidades actuales, las fuentes de financiación y la isponibilidad de empleos actuales.

3. DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS

Empleo: se refiere tanto a un trabajo, como a una ocupación o un oficio. Sin embargo, el uso más extendido de empleo es el que indica toda aquella actividad donde una persona es vinculada para ejecutar una serie de tareas específicas, por lo cual percibe una remuneración económica.

Empleos de carrera administrativa: De acuerdo con el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, los empleos de los órganos y entidades del estado son de carrera, con las excepciones que allí se indican. Para efectos de provisión se hará con base en el mérito, a través de concursos públicos. Su retiro se hace por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo, por violación al régimen disciplinario y por las demás causales previstas en el Ley 909 de 2004.

Empleos libre nombramiento y remoción: se caracterizan porque su situación es completamente distinta a los de carrera, pues para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder.

Planta de empleos: es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una Entidad, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al Sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos que establece el Decreto-Ley 785 de 2005.

Previsión: es un término que procede del latín praevisio y que refiere a la acción y efecto de prever (conjeturar lo que va a suceder a través de la interpretación de indicios o señales; ver con anticipación; preparar medios para futuras contingencias).

Recursos Humanos: es el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización, sector económico o de una economía completa.

Vacantes: es un adjetivo que hace referencia a aquello que está sin ocupar o sin proveer. Para estos efectos, hace referencia a un empleo que se encuentre sin titular.

	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Código:
		Versión:
		Página

4. RESPONSABLE

Subsecretaria Administrativa.

5. CONDICIONES GENERALES

El plan de previsión de recursos humanos debe estar alineado con la misión y visión de la entidad, el plan de desarrollo y las distintas normas que regulan la organización y funcionamiento de un municipio.

6. NORMATIVIDAD

Véase Normograma F-MC-1000-238,37-020.

7. DESARROLLO Y/O DESCRIPCIÓN

7.1. INTRODUCCIÓN

En el artículo 17 la ley 909 de 2004 establece que cada una de las entidades deben hacer planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo presente las correspondientes necesidades presentes y futuras, así mismo se deben contemplar medidas para su cubrimiento y la respectiva estimación de los costos presupuestales.

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.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica 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.

7.2 Plan de previsión de recursos humanos

7.2.1. Análisis de necesidades de personal

En la siguiente tabla se presentan el número de empleados de planta y CPS por cada área de trabajo en la entidad que tuvo para su funcionamiento la entidad en la vigencia 2019 con el propósito de generar valor público.



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Código:

Versión:

Página

DEPENDENCIA	Nro. Personas Vinculadas
AREA DE TIC	40
DPTO. ADTIVO DE ESP. PUBLICO	29
DESPACHO ALCALDE	25
OF. ASUNTOS INTERNAC.	1
OFICINA CONTROL INT. DISCIPLINARIO	6
OFICINA CONTROL INT. DE GESTION	9
OFICINA DE SERV. PUBLICOS DOMICILIARIOS	4
OFICINA DE VALORIZACIÓN	11
SECRETARIA ADMINISTRATIVA	158
SECRETARIA DE EDUCACION	87
SECRETARIA DE HACIENDA	111
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA	124
SECRETARIA DE PLANEACIÓN (*)	183
SECRETARIA DEL INTERIOR	151
SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL	119
SECRETARIA JURÍDICA	30
SECRETARIA DE SALUD Y AMBIENTE	143
TOTAL	1231

Fuente: Secretaría Administrativa

Partiendo de este número, en la vigencia 2020 se debe hacer un análisis a fin de verificar las necesidades teniendo en cuenta que inició un nuevo gobierno y con base en las metas que se definan en el Plan de Desarrollo.

7.2.2. Identificación de las fuentes de financiación

De conformidad con el Decreto No. 0206 del 23 de Diciembre de 2019 “Por medio del cual se liquida el presupuesto general de ingresos y gastos del Municipio de Bucaramanga, para la vigencia fiscal de 2020”, la administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la planta de personal, así como recursos para vinculación de personal por Contrato de prestación de servicios.

7.2.3. Análisis de disponibilidad de personal

El Municipio de Bucaramanga tiene aprobada una planta de personal, según lo establecido en el Decreto No. 065 de 2018, la cual se conforma así:



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Código:

Versión:

Página

NIVEL DEL CARGO	NATURALEZA DEL EMPEO		TOTAL EMPLEOS
	LIBRE NOMBRAM. Y REMOCIÓN	CARRERA ADTIVA	
Directivo	25	0	25
Asesor	21	2	23
Profesional	25	129	154
Técnico	8	50	58
Asistencial	7	121	128
TOTAL	86	302	388

Con corte a 31 de Diciembre de 2019, esta se encontraba ocupada de la siguiente manera:

NIVEL \ TIPO DE VINCULACION	LNR	CARRERA	PROV.	Vacantes	Total Planta
DIRECTIVOS	25			0	25
ASESORES	21	2		0	23
PROF.	25	63	50	16	154
TECNICOS	8	35	8	7	58
ASISTENC.	4	17	98	9	128
TOTALES	83	117	156	32	388

Adicional a esta planta, también se cuenta con 29 trabajadores oficiales, vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido, regidos por una convención colectiva de trabajo.

De los 32 empleos vacantes, 29 corresponden a empleos del sistema de carrera administrativa, que para su provisión debe atenderse lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 del 27 de junio de 2019. En el presupuesto de la vigencia 2020 se contemplan las apropiaciones presupuestales suficientes para cubrir la totalidad de esta planta.

No obstante lo anterior, para efectos de este análisis se cuenta con información histórica, que demuestra que la planta de personal aprobada es insuficiente, dado que en las diferentes vigencias se ha contratado un número considerable de personas bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, con el fin de garantizar la ejecución de las distintas actividades y programas que por disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias le corresponde atender al Municipio.

De acuerdo con datos de la vigencia anterior, el número mínimo empleados de planta y CPS asignados por cada área de trabajo en la entidad, para su normal funcionamiento fue el siguiente:



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Código:

Versión:

Página

DEPENDENCIA	TOTAL PERSONAL	
	DE PLANTA	CONTRATISTAS
AREA DE TIC	5	35
DPTO. ADTIVO DE ESP. PUBLICO	5	24
DESPACHO ALCALDE	18	7
OF. ASUNTOS INTERNAC.	1	0
OFICINA CONTROL INT. DISCIPLINARIOS	1	5
OFICINA CONTROL INT. DE GESTION	5	4
OFICINA DE SERV. PUBLICOS DOMICILIARIOS	3	1
OFICINA DE VALORIZACIÓN	2	9
SECRETARIA ADMINISTRATIVA	64	94
SECRETARIA DE EDUCACION	44	43
SECRETARIA DE HACIENDA	35	76
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA	24	100
SECRETARIA DE PLANEACIÓN (*)	31	152
SECRETARIA DEL INTERIOR	68	83
SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL	24	95
SECRETARIA JURÍDICA	13	17
SECRETARIA DE SALUD Y AMBIENTE	44	99
TOTALES	387	844

Fuente: Equipo de trabajo GTH

7.2.4. Programación de medidas de cobertura

En esta fase se plantea las diferentes medidas prioritarias que la administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2020. Por consiguiente, después del análisis de las necesidades y disponibilidad de personal de la entidad, se plantean diferentes mecanismos estratégicos para poder garantizar la cobertura de necesidades:

- Provisión de vacantes en empleos mediante concurso de Méritos (Actualmente en ejecución).
- Provisión transitoria de vacancia definitivas en empleos de carrera, a través de encargos o nombramientos provisionales, según corresponda
- Finalmente, dado que no es suficiente el personal de planta para su normal funcionamiento, la administración debe acudir a la modalidad de contratos de prestación de servicios (CPS) conforme lo establecido en la ley 80 de 1993.
- De igual manera se requiere hacer un estudio para establecer la posible ampliación de la planta global de empleos, aplicando el Decreto 1800 de 2019.