

REPÚBLICA DE COLOMBIA.



CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

AÑO
2021

Página 1 de 6





CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

Introducción y objetivos

La gestión del talento humano constituye un elemento fundamental de la planeación de la gestión pública, por un lado el objetivo de la estructuración de estos planes corresponde a estructurar de manera correcta el bienestar del talento humano de las entidades, así como el desarrollo de habilidades en búsqueda de mejorar las capacidades laborales de los servidores; es así como también la planeación del talento humano constituye el bloque central de la prestación del servicio público por parte de las entidades de manera eficaz, estos dos elementos no buscan cosa diferente que cumplir con los fines esenciales del Estado o contribuir a los objetivos constitucionales de manera adecuada.

Ahora bien, estos planes se enmarcan dentro de la planeación institucional que busca en función de los objetivos institucionales proyectar, organizar y estructurar las prioridades de la institución con base a esto desarrollar un plan de acción coherente, para este caso relacionado con el talento humano. Así también la correcta planeación es un elemento fundamental del sistema de calidad vigente dentro de la entidad, es necesario en gracia a la norma ISO 90001 desarrollar un correcto proceso de planeación acompañado de las adecuadas mediciones.

En el presente plan, se utilizarán como fundamento las métricas e información relacionada con el estado del talento humano disponible conocido por la entidad, esto se conectará de manera directa con los planes de acción de la entidad y los objetivos marcados para el año en curso, de este análisis se estructurará de forma correlativa la forma de cumplir con la razón de ser de la entidad y sus planes haciendo uso del talento humano disponible, cerrando con una tercera variable la relativa a los costos asociados a cumplir con este plan.

El objetivo de este plan es estructurar en un documento basado en información actualizada de la entidad mediante el cual se establezca la disponibilidad de los empleos y la capacidad de cada uno de los empleados de desempeñar exitosamente los distintos empleos de la entidad disponibles o no, así como proveer esos empleos con personal cualificado y adaptado a las necesidades en la eventualidad que se encuentren vacantes, esto alineará el objeto de la entidad con la estructura de empleos de la misma.





CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

Marco normativo y metodología

El fundamento de todas las actuaciones del Estado es el mandato constitucional, para el caso del servicio público entre otros encontramos principalmente el capítulo segundo del título quinto, en desarrollo de estos mandatos constitucionales en especial lo del artículo 122 y 125 la ley 909 de 2004 al respecto de manera específica el artículo 17 de la mencionada ley manifiesta:

“ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.

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.”

En desarrollo de esto el gobierno compilo en el Decreto 1083 de 2015 toda la regulación de las relaciones laborales de la administración y se incluyeron elementos especiales relacionados con la planeación de los procesos de talento humano.

Por otro lado el presente proceso de planeación se estructura también bajo el mandato del Decreto 612 de 2018, las cuales fueron complementarias del Decreto 0183 de 2015 específicamente en el siguiente articulado:

“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





CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

(...)

2. Plan Anual de Adquisiciones

3. Plan Anual de Vacantes

(...)

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.

(...)"

El presente plan se diseña utilizando las directrices técnicas desarrolladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia, en base a estos lineamientos las etapas definidas para el plan son: Análisis de necesidades de personal, Análisis de disponibilidad de personal, identificación de las fuentes de personal y costos asociados al personal de la entidad.

Como insumo para el presente plan se utilizara el estado de la planta de personal la cual se encuentra vigente y aprobada para el presente año mediante resolución 002 de Enero 4 de 2021, asociado a esto se utilizan como fundamento los costos asociados a la planta de personal del año 2020 a los cuales se les realiza el incremento previsto para el año en curso, esto permite asegurar un panorama real del recurso necesario para satisfacer las necesidades de personal.

Los encargados de suministrar esta información son: el área de Recursos Humanos respecto a la situación actual de la planta de personal y su gestión durante el periodo anterior a esta planeación, y el área de Financiera, Presupuesto y Contabilidad respecto a los costos asociados a los gastos de personal así como la proyección para presente año 2021.

Respecto a las medidas de previsión de las necesidades de recursos humanos las mismas se separan en medidas internas y medidas externas, las medidas internas consiste en suplir las necesidades sin acudir a fuentes externas a la entidad algunas de estas medidas son: Reubicación de personal, gestión correcta de situaciones administrativas, capacitación y formación para habilitar servidores activos para ocupar roles donde exista necesidad; por otro lado las medidas externas corresponde a la forma de suplir las necesidades utilizando fuentes externas a la entidad cuando estas últimas no sean suficientes, algunas medidas de este tipo son: ingreso de nuevos servidores surtiendo el trámite necesario y utilización de otros mecanismos para suplir la necesidad.





CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

Desarrollo del plan

1. Análisis de la planta de personal actual

Utilizando los insumos mencionados anteriormente y luego de revisar el manual de funciones de la entidad tenemos que el Concejo Distrital de Barranquilla a fecha 31 de diciembre de 2020 contaba con una planta global compuesta por 44 empleos, que la fecha se mantiene encontrándose todos ocupados por servidores, clasificados y denominados según la regulación recientemente recogida en el Decreto 1083 de 2015, y que además se encuentran distribuidos así:

Nivel jerárquico	Número de Cargos
Asistencial	20
Técnico	4
Profesional	14
Asesor	4
Directivo	2

La entidad cuenta con cero (0) empleos temporales.

2. Diagnóstico de las necesidades de personal

Luego de analizada la planta de personal encontramos que todos los cargos se encuentran ocupados, y que además dicha ocupación es realizada por servidores que cumplen con los requisitos para desempeñar su rol dentro de la entidad, sin embargo tomando en cuenta la existencia de dos cargos de periodo fijo, para los cuales su periodo termina el 31 de diciembre de 2020 se deben hacer consideraciones al respecto en el apartado de previsión, así también se considerara el plan de retiros con el objeto de tener esta eventualidad cubierta.

3. Provisión del personal

3.1. Provisión de los empleos de periodo

Por mandato constitucional y legal la escogencia de los futuros servidores que ocuparan estos empleos se realiza mediante concurso de méritos, por tanto la entidad debe precaver año a año esta eventualidad, para el año 2021 las personas que ocuparan estos roles ya se encuentran seleccionadas, razón por la cual lo que corresponde para cumplir con esta provisión es la posesión del secretario y subsecretario para el año 2021.





CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

Por otro lado, al ser periodos anuales es necesario que la entidad durante la vigencia 2021 estructure el proceso de selección que le permitirá cumplir la contingencia para suplir estos dos cargos en el año 2022.

3.2. Provisión de empleos vacantes por pensión o retiro forzoso.

Para este caso, el procedimiento corresponde a proveer mediante el uso de las herramientas de ley la vacancia definitiva, sea mediante encargo o nombramiento provisional, así como reportar la vacante mediante el procedimiento establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para a futuro, suplir la vacante con un empleado de carrera.

4. Costos y racionalización del gasto

Por otro lado, es necesario establecer el costo que tendrá para la entidad proveer el 100% de los cargos y cumplir con la totalidad de las obligaciones laborales en consecuencia de esto, para el año 2021 el costo total de la planta de personal será de: \$3.219.315.911, esto incluye: salarios, primas, cesantías, bonificaciones y otros costos asociados como el pago de parafiscales.

SAMIR RADI CHEMAS.
Presidente.

Proyectó: Sergio Guzman PU Presidencia.
Reviso: Juliana Altamar PU Recursos Humanos.

