



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-021

Fecha: 31/01/2024

Versión: 003

Página: 1 de 9

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
MARCO LEGAL.....	4
ALCANCE.....	6
OBJETIVOS.....	7
1. PLANTA DE PERSONAL VIGENTE:	8
2. NECESIDADES DE PLANTA DE PERSONAL EN LAS DIFERENTES DEPENDENCIAS DE LA ENTIDAD:.....	8
2.1 DISTRIBUCIÓN DE LAS VACANTES DEFINITIVAS POR NIVELES JERÁRQUICOS DE ACUERDO CON SU ESTADO DE PROVISIÓN:	8
3. PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE LAS VACANTES:	8
4. COSTOS PRESUPUESTALES Y FINANCIEROS DE LA PLANTA:.....	8
5. ORGANIZACIÓN RACIONAL DE LA PLANTA DE PERSONAL:.....	8



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-021

Fecha: 31/01/2024

Versión: 003

Página: 2 de 9

INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica del Talento Humano está orientada al mejoramiento de la calidad en la gestión de todos los servidores públicos adscritos a la planta de personal de la entidad, así como al cumplimiento de las metas de eficiencia establecidas para el logro de los objetivos del plan de desarrollo del Municipio de Armenia, a través de un cometido coordinado, controlado, fortalecido y armonizado de manera sistemática, entre las diferentes dependencias que integran su estructura organizacional.

Al revisar el contenido y seguimientos periódicos al Plan de Previsión vigente en la entidad, se evidencia que se hace necesario realizar algunos ajustes que conduzcan a fortalecer sus efectos e impacto como instrumento de permita alinear la planeación estratégica del talento humano con la planeación de la entidad.

Para tal efecto se hace necesario que contemple los aspectos señalados en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual precisa:

“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.”

Así mismo, debe armonizarse el presente Plan a las políticas y programas del plan de desarrollo que se adopte durante el cuatrienio del actual gobierno municipal, como consecuencia de las modificaciones que se aprueben y ejecuten para la modernización tanto de la estructura administrativa como de la planta de personal de la entidad, de tal manera que



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano


Código: I-DF-PTH-021

Fecha: 31/01/2024

Versión: 003

Página: 3 de 9

sirva de mecanismo orientador de las decisiones que beneficien la gestión pública y por ende el progreso de la ciudad.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso 12. Talento Humano	Código: I-DF-PTH-021
		Fecha: 31/01/2024
		Versión: 003
		Página: 4 de 9

MARCO LEGAL

Las Disposiciones normativas que sustentan el plan de Previsión de Recursos Humanos del Municipio de Armenia, Q., administración central son las siguientes:

- Constitución Política: Artículo 109: “La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.”

- Ley 909 de 2004 Literal b) artículo 17: "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.”

- Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.22.3. “Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) “Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”

- Decreto 648 de 2017 capítulos 3 y 4: Los cuales contienen las regulaciones respecto a las formas de provisión de los empleos y movimientos de personal.

- Decreto 1499 de 2017 Artículo 2.2.22.2.1. *Políticas de Gestión y Desempeño Institucional*. Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes:

1. Planeación Institucional
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
3. Talento humano
4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
7. Servicio al ciudadano
8. Participación ciudadana en la gestión pública



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-021

Fecha: 31/01/2024


Versión: 003

Página: 5 de 9

9. Racionalización de trámites
10. Gestión documental
11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
12. Seguridad Digital
13. Defensa jurídica
14. Gestión del conocimiento y la innovación
15. Control interno
16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

PARÁGRAFO. Las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.”

De otro lado, en desarrollo del proceso de modernización de la planta de personal de municipio de Armenia, se expidió el Decreto 213 de 2021 por medio del cual se adoptó la planta de personal, el cual fue modificado por el Decreto 09 de 2022.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso 12. Talento Humano	Código: I-DF-PTH-021
		Fecha: 31/01/2024
		Versión: 003
		Página: 6 de 9

ALCANCE


A través del Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Municipio de Armenia por medio del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, aplicará de manera ordenada y controlada los procedimientos establecidos legalmente para la provisión objetiva de los empleos vacantes, con el fin de que pueda satisfacer las necesidades de servicio que se presenten en la planta conforme al personal con que se cuente en la entidad.

Es una herramienta necesaria para determinar las necesidades de servicio y la situación administrativa que deba disponerse para la provisión de los empleos de acuerdo con las cargas laborales y distribución de funciones en cada área de trabajo.

El presente plan ha sido diseñado para los empleos del Municipio de Armenia, administración central, los cuales corresponde administrar por competencia funcional al Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, de tal manera que no se encuentran contempladas las necesidades de servicio en las plantas de los entes descentralizados del Municipio ya que gozan de autonomía administrativa y financiera, ni en la Secretaría de Educación Municipal, por cuanto esta última administra su propia planta de empleos.

Se aclara que si bien su propósito fundamental es realizar seguimiento periódico a las necesidades de servicio y la oportunidad en la provisión de los empleos de carrera administrativa, también se evidencia que como resultado del proceso de selección por méritos concurso Territorial 8 adelantado por la CNSC, la gestión de provisión de los empleos se reducirá de manera ostensible, puesto que 160 vacantes definitivas serán provistas en Período de Prueba, lo que le brinda mayor estabilidad a la planta de personal con efecto directo en la continuidad de los procesos administrativos.

El seguimiento al Plan de Previsión se realizará cada dos meses, así: Febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre. No obstante, dado que la publicación de éste debe realizarse a más tardar el 31 de enero de la respectiva vigencia, tendrá dos seguimientos simultáneos el correspondiente a enero y febrero, de tal manera que de allí en adelante se realice bimestralmente.

	<p align="center">PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p> <p align="center">Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso 12. Talento Humano</p>	Código: I-DF-PTH-021
		Fecha: 31/01/2024
		Versión: 003
		Página: 7 de 9

OBJETIVOS


El plan de previsión de recursos humanos del Municipio de Armenia, Q., constituye una herramienta fundamental al servicio de la entidad, a través de la cual se realiza control permanente a las modalidades de provisión de los empleos vacantes temporales o definitivos de la planta de personal, conforme a las necesidades de servicios y perfiles requeridos para el cumplimiento de las metas de gestión de los diferentes procesos, y a los requerimientos de gestión establecidos en Plan de Desarrollo del Municipio.

OBJETIVO GENERAL

El plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo, planificar la disponibilidad del personal de planta con que cuenta la entidad, conforme a la acreditación de su capacidad de gestión y de requisitos para desempeñar de manera satisfactoria las funciones a cargo, con base en estrategias de planificación anual, técnica y económica en la gerencia del talento humano.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- El Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, determinará el número de empleos que requiere el Municipio de Armenia, administración central, de acuerdo con los requisitos de estudio, experiencia y competencias establecidos en el Manual de Funciones, para atender las necesidades de servicio tanto presentes como futuras.
- Establecer anualmente las diferentes necesidades de personal en los aspectos cualitativos y cuantitativos.
- Determinar el costo del personal de planta de la entidad como consecuencia de las situaciones anteriores, con el fin de garantizar la disponibilidad de recursos.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso 12. Talento Humano	Código: I-DF-PTH-021
		Fecha: 31/01/2024
		Versión: 003
		Página: 8 de 9

1. PLANTA DE PERSONAL VIGENTE:

La planta de personal actual en la administración municipal central, está compuesta por 413 empleos correspondientes a los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

2. NECESIDADES DE PLANTA DE PERSONAL EN LAS DIFERENTES DEPENDENCIAS DE LA ENTIDAD:

A través del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institución en coordinación con las diferentes dependencias y de acuerdo a las instrucciones que se imparta desde la alta dirección, realizar las gestiones necesarias para identificar las necesidades de personal, a través del estudio de cargas laborales, que permita evidenciar de manera detallada, clara y sistemática los perfiles, número de personas para cada proceso, tiempos y efectividad esperada como resultado de la labor desempeñada.

2.1 DISTRIBUCIÓN DE LAS VACANTES DEFINITIVAS POR NIVELES JERÁRQUICOS DE ACUERDO CON SU ESTADO DE PROVISIÓN:

El número de vacantes de la planta de personal deberá determinarse de manera clara, una vez se culmine los trámites administrativos y jurídicos para la provisión de las mismas mediante las listas de elegibles vigentes, expedidas por la CNSC, como resultado del concurso de méritos Territorial 8 , y del que se adelante para la Provisión de 4 vacantes del empleo Bombero 475-01 CA, el cual se encuentra en etapa de presentación de pruebas.

3. PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE LAS VACANTES:

Las vacantes que se presentan en la planta de personal de la entidad, se proveen de conformidad a las regulaciones establecidas en la Ley 909 de 2004, en los Decretos 1883 de 2015, 648 de 2017. Así mismo, lo contemplado en la Ley 1960 de 2019. primero mediante aplicación de listas de elegible de concurso de méritos y posteriormente a través de las modalidades de encargo y nombramiento en Provisionalidad.

4. COSTOS PRESUPUESTALES Y FINANCIEROS DE LA PLANTA:

Para la vigencia 2024 el costo del 100% de la planta de personal de la entidad asciende, incluidas las personas que integran la nómina de jubilados, cuenta con recursos aprobados para el presupuesto de ingresos y gastos de la entidad.

5. ORGANIZACIÓN RACIONAL DE LA PLANTA DE PERSONAL:

Orientados por una misión institucional, dirigida hacia la inversión de los recursos de manera eficaz, mediante la gestión transparente de su personal técnicamente preparado y con



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-021

Fecha: 31/01/2024

Versión: 003

Página: 9 de 9

calidades humanas, se realiza la distribución del talento humano existente, de acuerdo con las necesidades de servicio, perfiles y competencias individualmente consideradas, para efecto de fortalecer los procesos administrativos mediante el uso de figuras tales como las reubicaciones laborales, los nombramientos en comisión, las asignaciones de funciones y los encargos, en procura siempre de racionalizar y priorizar la inversión de los recursos presupuestales y financieros de la entidad, frente a una demanda de servicios de competencias laborales creciente.

En todo caso, la ubicación inicial del personal que accede a la planta en período de prueba, es de conformidad al manual de funciones de la entidad y registrado en la plataforma SIMO-OPEC previo al desarrollo de los procesos de selección.

<p>Elaborado por:</p> <p>Audrey Elena Villarreal Segura Profesional Especializada</p>	<p>Revisado por:</p> <p>Andrés Alberto Campuzano Castro Líder del Proceso Presidente Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p>	<p>Aprobado por:</p> <p>Comité Operativo Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p>
---	--	--