



República de Colombia
Departamento de Arauca
Alcaldía Municipal de Tame
Oficina Administrativa



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019

"TODOS
SOMOS
TAME"



Todos
Somos
TAME

Alcaldía de Tame - Arauca (2016 - 2019)
Calle 15 # 14 - 20 Telefax: 888 6129
administrativa@tame-arauca.gov.co
www.tame-arauca.gov.co



República de Colombia
Departamento de Arauca
Alcaldía Municipal de Tame
Oficina Administrativa



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
- 1.3. LOS PLANES DE PREVISION 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
 - 6.2.1. El Encargo
- 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



**República de Colombia
Departamento de Arauca
Alcaldía Municipal de Tame
Oficina Administrativa**



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 incentivo 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.

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



**República de Colombia
Departamento de Arauca
Alcaldía Municipal de Tame
Oficina Administrativa**



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.

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.



**República de Colombia
Departamento de Arauca
Alcaldía Municipal de Tame
Oficina Administrativa**



- 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.

- 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.



**República de Colombia
Departamento de Arauca
Alcaldía Municipal de Tame
Oficina Administrativa**



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.

2. METODOLOGÍA

2.1. REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía Municipal de Tame – Arauca para la vigencia 2019 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 estudio de verificación de requisitos de la Planta de Personal vigente a 31 de Diciembre 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



**República de Colombia
Departamento de Arauca
Alcaldía Municipal de Tame
Oficina Administrativa**



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

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 2019.

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 2019, 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.



**República de Colombia
Departamento de Arauca
Alcaldía Municipal de Tame
Oficina Administrativa**



3. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal permanente aprobada de la Alcaldía Municipal de Tame - Arauca está conformada por un total de 63 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NIVEL	CARGO	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA	TOTAL PLANTA
DIRECTIVO	ALCALDE	5	18	Elección Popular	1
	JEFE ADMINISTRATIVA	6	13	Libre Nombramiento	1
	JEFE DE OFICINA	6	12	Libre Nombramiento	2
	JEFE DE OFICINA	6	17	De periodo	1
	SECRETARIO DE DESPACHO	20	17	Libre Nombramiento	6
ASESOR	JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	115	17	Libre Nombramiento	1
	JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA	115	17	Libre Nombramiento	1
PROFESIONAL	TESORERA	201	9	Libre Nombramiento	1
	COMISARIA	202	13	Carrera Administrativa	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9	Carrera Administrativa	4
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	Carrera Administrativa	1
TÉCNICO	INSPECTOR DE POLICÍA	303	14	Carrera Administrativa	1
	TÉCNICO OPERATIVO	314	7	Carrera Administrativa	11
	TÉCNICO OPERATIVO	314	10	Carrera Administrativa	2
	TÉCNICO OPERATIVO	314	11	Carrera Administrativa	1
	TÉCNICO OPERATIVO	314	14	Carrera Administrativa	2
ASISTENCIALES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5	Carrera Administrativa	17
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5	Libre Nombramiento	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2	Carrera Administrativa	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	438	6	Libre Nombramiento	1
	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	1	Carrera Administrativa	2
	CONDUCTOR	480	4	Carrera Administrativa	1
	OPERARIO	487	5	Trabajador Oficial	2
	OPERARIO	490	6	Trabajador Oficial	1
TOTAL PLANTA DE PERSONAL					63



República de Colombia
Departamento de Arauca
Alcaldía Municipal de Tame
Oficina Administrativa



4. ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

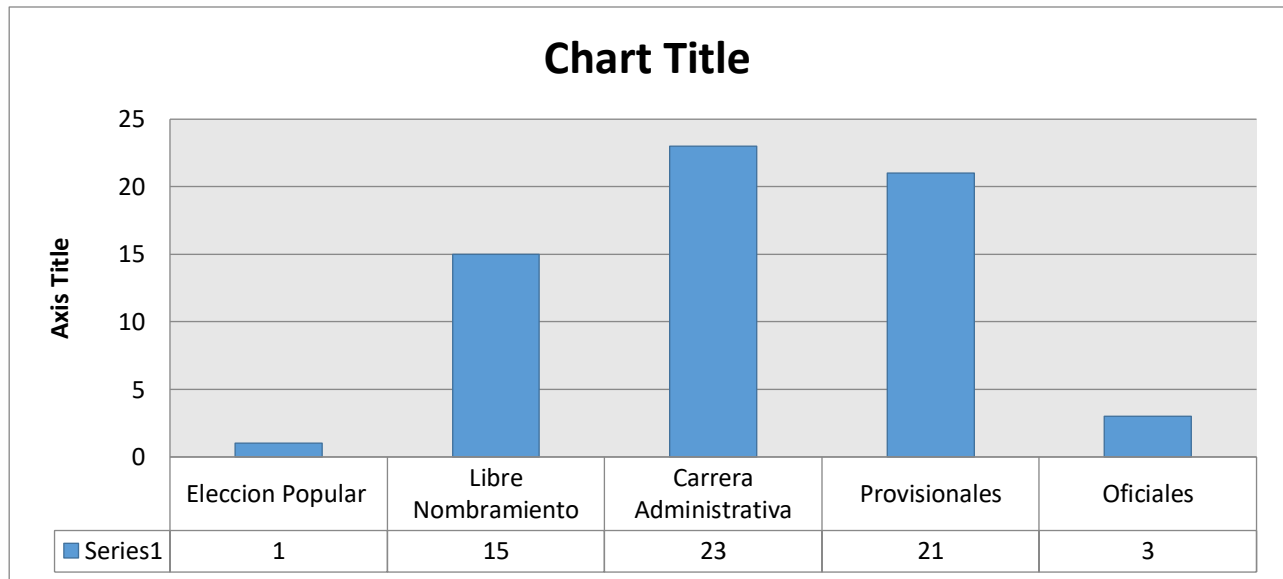
A 2 de enero de 2019 la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Tame cuenta con 63 cargos de los cuales se encuentran 02 cargos vacantes correspondientes a Profesional Universitario y Técnico Operativo vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico:

TIPO DE VINCULACION	ALCALDE	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Elección Popular	1	0	0	0	0	0	1
Libre Nombramiento	0	9	3	1	0	2	15
Carrera Administrativa	0	0	0	2	13	8	23
Provisionales	0	0	0	4	4	13	21
Oficiales	0	0	0	0	0	3	3
TOTAL	1	9	3	7	17	26	63

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.



República de Colombia
Departamento de Arauca
Alcaldía Municipal de Tame
Oficina Administrativa



Analizando la distribución de la planta se encontró un 36% inscriptos en el registro público de carrera administrativa y se evidencia la gran representación de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional 33%. Un 5% trabajadores oficiales, 24% de libre nombramiento, y 2% de elección popular.

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.



República de Colombia
Departamento de Arauca
Alcaldía Municipal de Tame
Oficina Administrativa



5. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con el Acuerdo Municipal No. 0370 de 29 de Noviembre de 2018 "Por el cual se establece el presupuesto de rentas y gastos del municipio de Tame para la vigencia fiscal del año 2019, la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2019, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

CODE_PTO	DETA_PTO	INICIAL
T.1.1	GASTOS DE PERSONAL	4.047.600.037,00
T.1.1.1	SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA	2.898.637.536,00
T.1.1.1.1	Sueldo Personal de Nómina	2.001.832.641,00
T.1.1.1.4.3	Prima de Vacaciones	102.581.066,00
T.1.1.1.5	INDEMNIZACION DE VACACIONES	68.513.234,00
T.1.1.1.4.1	Prima de Navidad	205.489.396,00
T.1.1.1.4.2	Prima de Servicios	111.225.964,00
T.1.1.1.14	Subsidio de Alimentación	6.122.880,00
T.1.1.1.6	BONIFICACION DE DIRECCION (Decreto 4353 del 2004)	32.898.104,00
T.1.1.1.12	Bonificación de Gestión Territorial (Decreto 1390 del 2013)	6.168.394,00
T.1.1.1.25.1	Bonificación Especial por Recreación	12.045.131,00



**República de Colombia
Departamento de Arauca
Alcaldía Municipal de Tame
Oficina Administrativa**



6. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2019, 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 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 sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesaria la información consignada en el Plan Anual de Vacantes 2019.

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 los vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.



**República de Colombia
Departamento de Arauca
Alcaldía Municipal de Tame
Oficina Administrativa**



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 (numeral 2 de la sexta parte).

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 2019.

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 2019: 100%.

7.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) = (Número de vacantes a 1º de enero de 2019 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2019)



República de Colombia
Departamento de Arauca
Alcaldía Municipal de Tame
Oficina Administrativa



7.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2019 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2019)

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).

Todos
Somos
TAME

Todos
Somos
TAME

Alcaldía de Tame - Arauca (2016 - 2019)
Calle 15 # 14 - 20 Telefax: 888 6129
administrativa@tame-arauca.gov.co
www.tame-arauca.gov.co