



Plan de Previsión 2024



Gestión
del Conocimiento e
Innovación



Alcaldía de
La Estrella

mipg

modelo integrado
de planeación
y gestión

Contenido

INTRODUCCIÓN	1
1. MARCO NORMATIVO	2
2. OBJETIVO	3
3. METODOLOGÍA	3
3.1 Análisis de las necesidades de personal	4
3.2 Análisis planta de cargos por nivel jerárquico	5-6
4. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	7
5. DETERMINACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA CUBRIR LAS NECESIDADES	8
5.1 Medidas internas	9
5.2 Medidas externas	9

Introducción

La Administración pública en nuestro país, con el paso del tiempo ha redireccionado sus estrategias para generar mayor confianza en la ciudadanía, acciones que evidencien la igualdad, la transparencia, el valor de lo público, la justicia, entre otros, van encaminadas a fortalecer la credibilidad en los procesos, programas y proyectos que cada una de las instituciones en todos los órdenes que ejecutan.

Estos nuevos retos, han logrado que las entidades públicas requieran atraer a los mejores servidores, estimularlos y retenerlos, para esto se requiere implementar políticas sólidas de incentivos que generen valor a la gestión de los colaboradores. Es por lo que, el Plan de Previsión de Talento Humano del Municipio de La Estrella, se formuló en cumplimiento a lo reglamentado en la Ley 909 de 2004; pues, para el ente territorial su capital humano es el insumo más importante, toda vez que son sus servidores los actores principales en el cumplimiento de las metas propuestas en el Plan de Desarrollo.

Así mismo, dentro del Plan Estratégico de Talento Humano de nuestra entidad, considera los atributos de calidad necesarios para vincular los servidores, a través del mérito, en cumplimiento a los perfiles y competencias definidos en los Manuales de Funciones, capacitaciones periódicas que les permita tener mayor conocimiento y cumplir con su labor de una forma eficiente y eficaz, garantizando una correcta prestación del servicio a los Siderenses.

1. MARCO NORMATIVO

Es mediante 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.”*

Artículo 17. Planes y Plantas de empleo

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.

2. OBJETIVO

El Plan de previsión de Recursos Humanos del Municipio de La Estrella, se diseña anualmente para establecer estrategias de planeación que garantice la disponibilidad de los servidores para desempeñar eficientemente los empleos de la planta de cargos de la entidad.

3. METODOLOGÍA

El Plan de previsión de Recursos Humanos del Municipio de La Estrella se desarrolla bajo los parámetros y lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en todas sus etapas:

- Análisis de las necesidades de personal
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades

3.1 Análisis de las necesidades de personal

Este análisis se desarrolló de acuerdo con el estado de la planta de personal para la vigencia 2024, estableciendo número de empleos de planta, empleos provistos y vacantes temporales y definitivas. Se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal. Finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

3.1.1 Identificación y determinación de necesidades de personal

El Municipio de La Estrella, en un proceso liderado por la Secretaría de Servicios Administrativos realizó estudio técnico de acuerdo con las necesidades presentadas por los secretarios sirvió de instrumento para implementar una modificación, actualización y modernización de la estructura administrativa.

Presupuestalmente se logró la apropiación de VEINTE MIL OCHOCIENTOS DOS MILLONES CUATROCIENTOS OCHENTA Y DOS MIL QUINIENTOS NOVENTA PESOS (\$20.802.482. 590.00) para la creación de nuevos empleos, que se traduce en un 3,5% de aumento al costo de la planta con vigencia 2024 (incluidos Trabajadores oficiales).

3.2 Análisis planta de cargos por nivel jerárquico

La planta de cargos aprobada para el Municipio de La Estrella, para el año 2024 está conformada por ciento cuarenta y cinco (145) empleos distribuidos de la siguiente manera, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Total de Empleos

NIVEL	TOTAL/NIVEL
DIRECTIVO	20
ASESOR	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
PROFESIONAL	39
TÉCNICO	36
ASISTENCIAL	47
TOTAL EMPLEOS	145

Total de Empleos - vinculación

NIVEL	LNYR	PERÍODO FIJO	COMISIÓN	ENCARGO	PERÍODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL/NIVEL
DIRECTIVO	13	2	3	0	0	0	0	2	20
ASESOR	2		0	0	0	0	0		2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	0	0	0	0	0	0	0	1
PROFESIONAL	0	0	0	1	0	14	23	1	39
TÉCNICO	0	0	0	0	0	16	18	2	36
ASISTENCIAL	0	0	0	4	0	21	21	1	47
TOTAL EMPLEOS	16	2	3	5	0	51	62	6	145

4. Análisis de la disponibilidad de personal

NIVEL	LNJR	PERÍODO FIJO	COMISIÓN	ENCARGO	PERÍODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL/NIVEL
DIRECTIVO	13	2	3	0	0	0	0	2	20
ASESOR	2		0	0	0	0	0		2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	0	0	0	0	0	0	0	1
PROFESIONAL	0	0	0	1	0	14	23	1	39
TÉCNICO	0	0	0	0	0	16	18	2	36
ASISTENCIAL	0	0	0	4	0	21	21	1	47
TOTAL EMPLEOS	16	2	3	5	0	51	62	6	145

Analizando la información anterior, el personal vinculado en provisionalidad asciende al 42.75% de la totalidad de la planta de empleos, los cuales se han reportado a la Comisión Nacional del Servicio Civil para ser ofertados en los concursos de mérito.

- A enero 31 de 2024, la entidad cuenta con cuarenta (40) Trabajadores Oficiales.

5. Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades

El empleo público es elemento fundamental en el desarrollo del Estado, la gestión pública se logra de una forma óptima cuando se cuenta con el talento humano necesario y con las capacidades idóneas para desempeñar cada una de las funciones.

Por lo anterior, y atendiendo las necesidades de las doce (12) secretarías se presupuestaron para esta vigencia algunos empleos, posterior al análisis donde se

evidenció un déficit en cuanto a algunos procesos en particular, que a continuación se relacionan:

Secretaría de Hacienda

Dos (01) Profesionales Universitarios

Subsecretaría de Ciudadanía Cultural

Suprimir el cargo de Subsecretario y crear uno (1) Secretario de Despacho Cultura

Secretaría de Movilidad

Tres (02) Agentes de Tránsito

Secretaría de Planeación

Crear la Secretaría de Desarrollo Económico el cual permitiría generar crecimiento económico, visibilidad y promoción del municipio de La Estrella, temas estratégicos en la agenda de la administración pública.

Secretaría de Vivienda

Crear la Secretaría de Vivienda el cual permitiría generar crecimiento...

Secretaría de la Mujer, Diversidad y Familia

Crear los cargos de Subsecretarías de juventud y de Mujer

5.1 Medidas internas

- Capacitación: Con el Plan Institucional de Capacitación, el ente territorial busca desarrollar competencias, capacidades, destrezas, habilidades, valores y actitudes fundamentales del recurso humano, con miras a propiciar el desarrollo personal, grupal e institucional, mediante la entrega de conocimientos y experiencias, de manera que se posibilite el crecimiento profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- Reubicación: Es el cambio de ubicación de un empleo en otra dependencia, sin desconocer la naturaleza de las funciones del mismo.
- Encargos: Medida utilizada, siempre y cuando exista la posibilidad de nombrar a un servidor de carrera en un empleo de nivel superior, mientras se surte el proceso de provisión definitiva.
- Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

5.2 Medidas externas

El Municipio de La Estrella, a través del aplicativo SIMO, reportó a la Comisión Nacional del Servicio Civil los empleos con vacancia definitiva a fin de que sean ofertados en convocatoria pública, por esta entidad del orden nacional.

Natalia Andrea Marín Buitrago

Subsecretaria de Servicios Administrativos