



Alcaldía de La Estrella
Siempre con la gente

Plan de Previsión



Alcaldía de La Estrella
Siempre con la gente

DIMENSIÓN MIPG: TALENTO HUMANO

2021

SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
-SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS -



Contenido

INTRODUCCIÓN	1
1. MARCO NORMATIVO	2
2. OBJETIVO	3
3. METODOLOGÍA	3
3.1 Análisis de las necesidades de personal	3
3.2 Análisis planta de cargos por nivel jerárquico	3-4
4. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	5
5. DETERMINACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA CUBRIR LAS NECESIDADES	6-10
5.1 Medidas internas	10
5.2 Medidas externas	11

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 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 esto 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 2020, 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 mediante encuesta aplicada a los secretarios de despacho que sirvió de instrumento para implementar una modificación, actualización y modernización de la estructura administrativa.

Para responder a las necesidades diagnosticadas en el estudio arriba mencionado, la entidad logró la apropiación de Mil veintinueve millones seiscientos sesenta y siete mil novecientos noventa y tres pesos (\$1.029.667.993) para la creación de nuevos empleos, que se traduce en un 5.7% de aumento al costo de la planta con vigencia 2021 (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 2020 está conformada por ciento veintisiete (127) empleos distribuidos de la siguiente manera, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Empleos de Carrera

NIVEL	COMISIÓN	ENCARGO	PERÍODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL/NIVEL
DIRECTIVO	2	0	0	0	0	0	2
ASESOR	0	0	0	0	0	0	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	0	0	0	0	0	0	0
PROFESIONAL	0	0	1	17	14	1	33
TÉCNICO	0	1	0	17	11	1	30
ASISTENCIAL	0	2	3	23	16	0	44
TOTAL EMPLEOS	2	3	4	57	41	2	109



Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

NIVEL	COMISIÓN	LNRY	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL/NIVEL
DIRECTIVO	2	12	0	0	14
ASESOR	0	2	0	0	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	0	1	0	0	1
PROFESIONAL	0	1	0	0	1
TÉCNICO	0	0	0	0	0
ASISTENCIAL	0	0	0	0	0
TOTAL EMPLEOS	2	16	0	0	18

4. Análisis de la disponibilidad de personal

NIVEL	COMISIÓN	ENCARGO	PERÍODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PERÍODO FIJO	LNRY	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL/NIVEL
DIRECTIVO	2	0	0	0	2	12	0	0	16
ASESOR	0	0	0	0		2	0	0	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	0	0	0	0	0	1	0	0	1
PROFESIONAL	0	0	1	17	0	1	14	1	34
TÉCNICO	0	1	0	17	0	0	11	1	30
ASISTENCIAL	0	2	3	23	0	0	16	0	44
TOTAL EMPLEOS	2	3	4	57	2	16	41	2	127

Analizando la información anterior, el personal vinculado en provisionalidad asciende al 32.28% de la totalidad de la planta de empleos, y de este porcentaje solo el 29,92% de los mismos tienen vacancia definitiva, los cuales se han reportado

a la Comisión Nacional del Servicio Civil para ser ofertados en los concursos de mérito.

- A diciembre 31 de 2020, la entidad cuenta con treinta y nueve (39) 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 once (11) secretarías se pudo analizar que existe un déficit en la prestación del servicio en el nivel asistencial, técnico y directivo, que debe atenderse con prioridad el caso de creación de nuevas plazas, a continuación, se relacionan las justificaciones manifestadas por los secretarios de cada despacho:

Secretaría de Gobierno

*“Conforme lo propuesto, específicamente para el Centro de Reflexión Carcelaria y Penitenciaria, se plantea contar aparte del cargo de Director, con catorce (14) plazas del empleo de Guardián; y en consideración a que en la actualidad se tiene en la Planta de Cargos once (11) de las mismas, **debe entenderse que el requerimiento es de tres (03) nuevas plazas del cargo de Guardián.***

Adicionalmente, se ha logrado establecer o bien derivado de la encuesta, o bien de los análisis y diálogos al interior del Equipo de Trabajo conformado por medio del Decreto Municipal 196 del 28 de diciembre de 2020, particularmente realizados con el actual Secretario de Gobierno, que habrá de añadirse una función a la dependencia relacionada con la atención a las víctimas del conflicto armado”.



Secretaría de Movilidad

“La proyección se encuentra enfocada en dos aspectos: el primero direccionado a la creación de cargos de Agentes de Tránsito, dado a que en la actualidad, la entidad cuenta con un déficit en el recurso humano de Técnicos Operativos para poder atender todas las necesidades de la movilidad que se presentan en todo el territorio,

entre ellos los requerimientos de la comunidad, el incremento considerable de accidentes de tránsito, lo anterior genera la necesidad de tener mayor presencia institucional en la jurisdicción para la realización de actividades de sensibilización, pedagogía, vigilancia y control, adicionalmente se requiere que se estructure un cargo de supervisor en los Agentes de Tránsito...”.

(...)

“Como factor Político se hace necesario la ampliación de la Planta de Agentes de Tránsito y la asignación de un Supervisor entre la parte operativa, dado a que las necesidades de la comunidad cada vez se incrementan además porque cada vez la demanda de la comunidad conlleva a que se requiera más personal, para la protección de los derechos humanos entre los cuales tenemos el derecho a la libre locomoción y a los requerimientos de las entidades de control en la protección de la vida de los ciudadanos por parte de la función de sensibilización y de vigilancia y control”.

(...)

“Con el incremento de la planta de personal puede conllevar dos aspectos desde la parte económica: la primera es que con el ingreso de más personal se puede distribuir mejor las actividades y las cargas laborales, provocando que se pueda disminuir la generación de horas extras y turnos que superen el tiempo laboral



permitido, y en segundo lugar, con el ingreso de más personal de Agentes de Tránsito puede realizarse incrementos de actividades de vigilancia y control como una medida natural del cargo”.

Para terminar, al proponer la Planta de Empleos para la dependencia, el Secretario de Tránsito y Transporte, plantea como requerimiento “*Un Supervisor de Agentes de Tránsito y Transporte y 18 Agentes de Tránsito y Transporte*”; vale agregar que la planta actual, se cuenta con dieciséis (16) plazas del cargo de Agente de Tránsito. Con todo, debe anticiparse que el cargo requerido como “Supervisor de Agentes de Tránsito”, en realidad no será creado bajo tal concepción, sino como un Técnico Operativo de Tránsito, según lo dispuesto en el Artículo 6° de la Ley 1310 de 2009, cuyo Nivel y Grado (salarial) serán idénticos, eso sí con código y funciones adicionales a las de los Agentes de Tránsito, pero inclusive con similares requisitos para ocuparlo.

Secretaría de Hacienda

“La Subsecretaria de Rentas operará como la primera instancia en el proceso de determinación, liquidación y revisión de los tributos administrados por la Secretaría de Hacienda, lo que garantizará contar con una doble instancia a los contribuyentes; así mismo se encargará de administrar y gestionar los ingresos del municipio. La creación de la Subsecretaria de Rentas permitirá contar con un funcionario especializado en la gestión tributaria que facilitará la adecuada gestión, seguimiento y control de las rentas y caudales públicos a favor del Municipio de La Estrella”

(...)

“Así mismo servirá de puente entre las demás Subsecretarias de Hacienda con el fin de realizar procedimientos y gestiones articuladas encaminadas al mejoramiento



de la gestión fiscal de la entidad y mejoramiento de la cultura tributaria de la comunidad siderense”.

(...)

“Con la creación de la Subsecretaría de Rentas se mejorará el seguimiento y control de los ingresos por rentas y caudales públicos a favor del municipio de La Estrella, puntualmente en la generación de cultura tributaria y mejoramiento de la cultura de pago de nuestros contribuyentes”.

(...)

“Desde el Acuerdo 024 de 2020 (Estatuto Tributario Municipal), se determinan la obligación de la Secretaría de Hacienda, en los procesos de determinación, liquidación y revisión de los tributos; los cuales se desarrollarán por medio de la Subsecretaría de Rentas”.

(...)

“Permitirá que el Secretario de Hacienda ejerza un rol más gerencial, que le permita enfocar sus esfuerzos en la estructuración de programas de trabajo que impacten positivamente a la entidad y a la comunidad, así mismo el Subsecretario de Rentas tendrá funciones más técnicas en cuanto a la adecuada gestión y seguimiento de los ingresos municipales”.

(...)

“Con la creación de la Subsecretaría de Rentas, se busca tecnificar todo el proceso tributario de la entidad, desde el punto de vista del conocimiento y de la gestión de

procesos, lo cual permitirá disminuir las amenazas y potencializar las oportunidades de mejora”.

Por último, es claro que, con la creación de la Subsecretaría de Rentas, se exige por lo menos la creación del cargo del titular de la misma con su correspondiente Manual de Funciones.

Secretaría de Planeación

“El aspecto principal por resaltar de la respuesta de esta encuesta consiste en la necesidad detectada, en el sentido de crearse una Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, a través de la cual, se podrán implementar profundas transformaciones ambientales con miras a maximizar la conciencia general de los siderenses y demás actores involucrados con respecto del cuidado y preservación de todo lo que le concierne al medio ambiente. Es sumamente importante que las buenas estrategias y resultados que se han logrado en esa materia, no se queden en proyectos a los que no se les pueda dar continuidad, sino que con el advenimiento de tal Secretaría se velará de forma permanente por el fortalecimiento del componente ambiental, de manera que el Municipio pueda convertirse a través de estos esfuerzos y puesta en marcha de esta, en un referente de sostenibilidad ambiental en el Valle de Aburrá. Tal dependencia del Nivel Directivo deberá tener, además, funciones de inspección ambiental”.

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.

MÓNICA MARÍA COLORADO MEJÍA

Subsecretaria de Servicios Administrativos