



Alcaldía de La Estrella  
*Siempre con la gente*



# Plan de Previsión



## 2022



Gestión  
del Conocimiento e  
Innovación



Alcaldía de La Estrella  
*Siempre con la gente*



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	3
3.2 Análisis planta de cargos por nivel jerárquico	4-5
4. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	5
5. DETERMINACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA CUBRIR LAS NECESIDADES	6
5.1 Medidas internas	7
5.2 Medidas externas	7

## 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 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 2022, 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.

Presupuestalmente se logró la apropiación de Veintitrés mil seiscientos setenta y siete millones setecientos veintisiete mil noventa y un pesos (\$23.677.727.091) 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 2022 está conformada por ciento treinta y tres (133) 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	1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	0	0	0	0	0	0	0
PROFESIONAL	0	0	0	18	14	1	33
TÉCNICO	0	1	0	17	13	1	32
ASISTENCIAL	0	2	0	28	15	1	46
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>63</b>	<b>42</b>	<b>4</b>	<b>114</b>



### Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

NIVEL	COMISIÓN	LNRY	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL/NIVEL
DIRECTIVO	2	13	0	0	15
ASESOR	0	1	0	1	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	1	19

### 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	13	0	0	17
ASESOR	0	0	0	0		1	0	1	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	0	0	0	0	0	1	0	0	1
PROFESIONAL	0	0	0	18	0	1	14	1	34
TÉCNICO	0	1	0	17	0	0	14	1	33
ASISTENCIAL	0	2	0	28	0	0	15	1	46
TOTAL EMPLEOS	2	3	0	63	2	16	43	4	133

Analizando la información anterior, el personal vinculado en provisionalidad asciende al 36.84% de la totalidad de la planta de empleos, y de este porcentaje solo el 36.09% 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 enero 31 de 2022, la entidad cuenta con treinta y ocho (38) 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 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 (02) Profesionales Universitarios

#### **Secretaría de Planeación**

Un (1) Profesional Universitario (Control de riesgo)

#### **Secretaría de Obras Públicas**

Un (1) Profesional Universitario (Ingeniero Civil)

#### **Secretaría de Servicios Administrativos**

Un (1) Subsecretario (TIC's)

#### **Secretaría de Movilidad**

Tres (03) Agentes de Tránsito





### **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**