
	PLAN
	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS

PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS

CONTRALORIA MUNICIPAL DE NEIVA

2019

 <p>Contraloría Municipal de Neiva Neiva Bajo Control Compromiso de Todos!</p>	PLAN
	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS

INTRODUCCIÓN

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

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 periodo 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.

En tal sentido la Contraloría Municipal de Neiva, se apoyó en la guía “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes” del Departamento Administrativo de la Función Pública.

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

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. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labores:

- 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.

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente al primer semestre del año 2018, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal permanente aprobada de la Contraloría Municipal de Neiva está conformada por un total de 31 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Neiva Bajo Control, Compromiso de Todos!

CUADRO 1. EMPLEOS SEGÚN CLASIFICACIÓN Y NIVEL GERARQUICO

No DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO
--------------	-------------------------	--------

DESPACHO DEL CONTRALOR

1	Contralor Municipal	01028
---	---------------------	-------

EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
NIVEL DIRECTIVO

1	Secretaria General	07309
1	Director de Fiscalizacion	00909
1	Director de Responsabilidad fiscal y jurisdicción coactiva	00909
1	Director de Participation Ciudadana	00909

NIVEL ASESOR

1	Asesor de control interno	10509
---	---------------------------	-------

NIVEL PROFESIONAL

1	Profesional Universitario	21908
---	---------------------------	-------

EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA
NIVEL PROFESIONAL

No DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO
3	Profesional Universitario	21908
10	Profesional Especializado II	22212
1	Profesional Especializado I	22215

NIVEL ASISTENCIAL

No DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO
1	Secretaria	44020
6	Auxiliar Administrativo	40723
1	Conductor	48021
2	Auxiliar servicios Generales	47019



ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

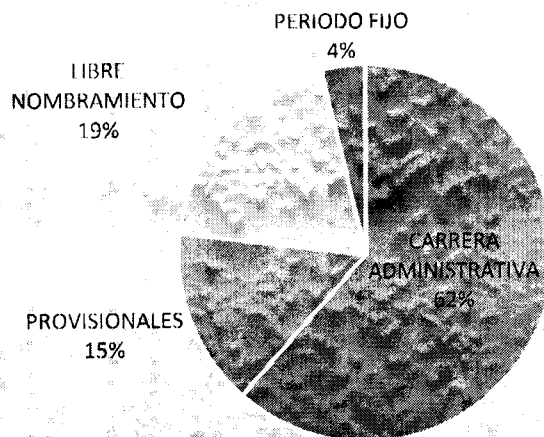
A 31 de diciembre 2018 se encuentra provista la planta de personal de la Contraloría Municipal de Neiva con 26 servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico:

CUADRO 2. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA

TIPO DE VINCULACION	CONTRALOR	DIRECTIVO	PROFESIONAL	ASISTENCIAL	TOTAL
CARRERA ADMINISTRATIVA			7	9	16
PROVISIONALES			4		4
LIBRE NOMBRAMIENTO		4	1		5
PERIODO FIJO	1				1
TOTAL					26

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.

DISPONIBILIDAD PLANTA DE PERSONAL





Analizando la distribución de la planta se encontró un 62% de carrera administrativa, y se evidencia ya que así lo establece el acuerdo No. 011 de 2012 que trata sobre la distribución de la planta de personal, la representación de los servidores vinculados mediante libre nombramiento con un porcentaje de 19%. Un 15% pertenece a Provisionales y 4% relacionado con funcionario de periodo fijo.

En lo referente a la caracterización del personal, para determinar el estado actual de los recursos humanos y definir las diferentes alternativas para satisfacer necesidades cualitativas; la entidad hace el análisis basándose en Nivel alcanzado de educación formal, Tiempo de servicio en la entidad y en otras entidades, Conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para su desempeño.

La formación académica del personal vinculado a la planta de personal de la entidad, se encuentra que está conformada con un buen número de profesionales de diferentes disciplinas académicas, a nivel universitario y especializado como lo son abogados, contadores públicos, ingenieros entre otros, lo que puede generar oportunidad de aprovechamiento para la conformación de una planta global interdisciplinaria y apropiada, para regir a partir de la calidad y el profesionalismo en los diferentes procesos establecidos por la entidad, para llevar acabo metas de cumplimiento y mejoramiento; lo que sería más consecuente con las tendencias modernas de la gestión pública.

El análisis del perfil académico de los actuales funcionarios que se encuentran en cargos de carrera administrativa están surtidos adecuadamente rigiéndose por el acuerdo N. 0012 de 2012 y acuerdo 015 de 2015, y por la evaluación de desempeño que se realiza anualmente a cada funcionario, la cual permite detectar falencias en cuanto al cumplimiento y desempeño del personal en el cargo asignado.

Para los cargos de provisionalidad el análisis se encuentra en el filtro que hace la dependencia de talento humano en el momento del proceso de vinculación a la entidad, cerciorando que cumpla rigurosamente con el perfil profesional y con

el requisito de la experiencia requerida de igual forma en el acuerdo No. 0012 de 2012 y acuerdo 015 de 2015.

1. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

Una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual de la Contraloría Municipal de Neiva, e identificadas las vacantes, las cuales se pueden traducir en una de las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad donde éstas se encuentran, es importante manifestar que la entidad a la fecha no cuenta con un déficit de empleos o que los servidores que los ocupan presenten serias falencias en los conocimientos y/o habilidades para ejercerlos. Pese a que se considera que el nivel cualitativo del personal es el indicado, la Entidad da prioridad al cumplimiento del plan de capacitaciones, porque se entiende que el aprendizaje es una línea continua que se debe fortalecer, con esto se garantiza una planta de personal capacitada en los diferentes temas relacionados con la misión, con los diferentes procesos establecidos por la entidad, y en general con todo lo concerniente a la función pública.

Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se ha empleado y se continuará empleando las situaciones administrativas, tales como el derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales.

- PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.

La Administración 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:

El encargo: Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio. El término de esta situación será seis (6) meses, prorrogables.



El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. Nombramiento de provisionalidad: una vez agotada la publicación interna de la vacante, se procederá a los nombramientos de personal provisional externo, que cumpla estrictamente con el perfil del cargo en vacancia.

Así plasmado el Plan de Previsión de recursos humanos, con base a la guía emitida por la función pública, La dependencia de talento humano de la Contraloría municipal de Neiva, dará cumplimiento a lo establecido anteriormente.

ACATAMIENTO DE LA DIRECTIVA PRESIDENCIAL No. 09 DEL 09 DE NOVIEMBRE DE 2018

Dentro de una política pública de austeridad, eficiencia, economía y efectividad que debe prevalecer en la rama ejecutiva del orden nacional, y con el fin de obrar de manera responsable y hacer prevalecer el principio de economía, en el marco de las normas sobre austeridad del gasto público, este ente de control no modificara su planta de personal, por tanto, no se crearan las Direcciones de TICS y de Medio Ambiente.


EDWIN RIAÑO CORTES
Contralor Municipal


ESTEFANIA SALAZAR PERDOMO
Secretaria General (E)

Elaboró: 
PIEDAD CRISTINA MUÑOZ A.
Profesional Especializada II
Con funciones de presupuesto