 CONTRALORÍA Municipal de Neiva	PLAN
	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS


PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA

2023

Control Fiscal al Servicio de Todos y del Medio Ambiente
Carrera 5 No. 9-74 Piso 4 PBX: 8630514 Neiva (H)
www.contralorianeiva.gov.co

TH-D-03-V4/24-10-2022

	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 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.


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.

Control Fiscal al Servicio de Todos y del Medio Ambiente

Carrera 5 No. 9-74 Piso 4 PBX: 8630514 Neiva (H)

www.contralorianeiva.gov.co

TH-D-03-V4/24-10-2022

	PLAN
	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS

Objetivo General

Consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, proyectando los cambios que tendrían lugar una vez surtidos los procesos de convocatorias adelantados con la CNSC, con el fin de determinar las acciones al momento de provisión de las mismas, con el objetivo de garantizar la continuidad y la calidad en la prestación del servicio.

Objetivos Específicos

- Establecer el estado de las vacantes definitivas y temporales existentes en la planta de personal de la Contraloría Municipal de Neiva.
- Determinar los lineamientos para la realización del proceso de provisión de los empleos cuando a ello diere lugar (vacantes temporales y definitivas).

Contexto o Diagnóstico

El presente plan tiene como insumo el Plan Anual de Vacantes, en el cual se observa que de los 31 empleos vigentes en la planta de personal, existen 12 vacantes definitivas y 6 temporales.

TOTAL VACANTES DEFINITIVAS			
POR PROVEER	EN ENCARGO	EN PROVISIONALIDAD	TOTAL VACANTES
1	4	7	12

TOTAL VACANTES TEMPORALES			
POR PROVEER	EN ENCARGO	EN PROVISIONALIDAD	TOTAL VACANTES
0	1	5	6


De las 12 vacantes definitivas, todas se encuentran reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Control Fiscal al Servicio de Todos y del Medio Ambiente

Carrera 5 No. 9-74 Piso 4 PBX: 8630514 Neiva (H)

www.contralorianeiva.gov.co

TH-D-03-V4/24-10-2022

	PLAN
	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS

Frente a las vacantes definitivas:

- 12 vacantes definitivas existentes en la actualidad.

Frente a las vacantes temporales:

- Se mantienen 6 vacantes temporales.

Por último, dentro del contexto es importante tener en cuenta que existe un grupo de 9 servidores que se encuentran en calidad de pre pensionados. Si bien es cierto que se deben tener en cuenta los demás requisitos para obtener el status de pensionado, este es un elemento de importante consideración en el presente plan, teniendo en cuenta que durante los próximos 2 años, podrían generarse 9 nuevas vacantes definitivas, que equivalen al 29% de la planta de la entidad.

Edad	Número de mujeres
Entre 54 y 56 años	1
Mayor o igual a 57	5


Edad	Número de hombres
Entre 59 y 61 años	1
Mayor o igual a 62	2

Estrategias a Desarrollar

Para el proceso resultante del desarrollo de la nueva convocatoria, nuevos nombramientos y así como del retorno al empleo titular de los servidores en encargo, se espera desarrollar:

En materia de ingreso

- Proceso de inducción al personal nuevo nombrado
- Proceso de reinducción al personal en general
- Desarrollo de programa de acogida a los nuevos servidores a partir del desarrollo de procesos de inducción en puesto de trabajo, capacitación.

	PLAN
	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS

En materia de retiro

- Desarrollar de manera conjunta con la oficina de talento humano, un plan de desvinculación asistida, donde se acompañe a los servidores que se retiran de la entidad, a través del desarrollo de actividades de empleabilidad y emprendimiento, identificación y fortalecimiento de perfiles laborales, manejo de finanzas personales, entre otras, que les permitan ajustarse a su nueva situación laboral y condiciones propias del mercado.

Para las vacantes que se generen con ocasión de los retiros por pensión, adicional a lo establecido anteriormente como estrategia a desarrollar se tiene previsto fortalecer el proceso de gestión del conocimiento con el fin de lograr que los conocimientos y experiencia adquirida a lo largo del tiempo por los servidores, permanezca en la Entidad y nutra la gestión, tanto del personal actual como del que se vincule en el futuro.

Plan de Acogida: Examen médico de ingreso

Programa de Inducción presencial

Plan de Desvinculación: Seguro de desempleo (socialización de la información de la Caja de Compensación)

Ruta de empleabilidad

Identificación y fortalecimiento de perfiles laborales

Examen médico de retiro

Reunión de despedida y reconocimiento

Retorno al empleo titular: Reinducción

Recursos físicos: inventarios

Documentos: back up físicos y electrónicos

Diagnóstico de necesidades.


La entidad ha evidenciado la necesidad de realizar un estudio de rediseño institucional, en razón a que el último estudio se realizó en el año 2015, con el objetivo de identificar funciones nuevas, equivalencias, experiencia así como nuevas responsabilidades que hayan sido asignadas, adicional a ello se requiere identificar si la estructura organizacional que hoy tiene la entidad, da respuesta al cumplimiento de la misión para la cual fue creada.

Control Fiscal al Servicio de Todos y del Medio Ambiente

Carrera 5 No. 9-74 Piso 4 PBX: 8630514 Neiva (H)

www.contralorianeiva.gov.co

TH-D-03-V4/24-10-2022

 CONTRALORÍA Municipal de Neiva	PLAN
	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS

Se debe iniciar el rediseño institucional con recursos internos utilizando para ello las metodologías y formatos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Por otra parte, la Comisión Nacional del Servicio Civil solicitó a las entidades que tenían cargos en vacancia definitiva, reportarlas en el aplicativo Sistema de apoyo a la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO, lo cual permitirá para la vigencia 2023 iniciar la etapa de ejecución para la convocatoria.

Firma de los responsables:


GILBERTO MATEUS QUINTERO
Contralor Municipal


STEVENSON MALDONADO MEDINA
Secretario General

Elaboró:


CARLOSEMIRO CASTILLO VALENCIA
Profesional Especializado II
Con funciones de Talento Humano

Control Fiscal al Servicio de Todos y del Medio Ambiente

Carrera 5 No. 9-74 Piso 4 PBX: 8630514 Neiva (H)

www.contralorianeiva.gov.co

TH-D-03-V4/24-10-2022