

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

CAJA DE PREVISION SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

VIGENCIA 2022

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
GESTION DE TALENTO HUMANO**

INTRODUCCIÓN

En el artículo 17 la Ley 909 de 2004 se establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades:

“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.”

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

MARCO NORMATIVO

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

- Constitución Política de 1991, Artículo 5 *“De los derechos sociales, económicos y culturales”*
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública contiene disposiciones específicas.
- Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017
- Código de Integridad del Servidores Públicos 2017 El DAFP *Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.*
- *MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.*

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite la planeación para satisfacer las necesidades de la planta de personal de la Entidad, adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- El Plan de Previsión del Recurso Humano tiene por objeto, establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga, a fin de diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la planta de personal de la Entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proveer de manera oportuna las vacantes a través de los procedimientos establecidos en la Normatividad vigente y en la reglamentación interna, para atender las funciones misionales y de apoyo de la CPSM.
- Lograr la articulación de estrategias para el cálculo, la metodología y la estimación del costo de los Recursos Humanos necesarios para el cubrimiento de necesidades de la CPSM para la vigencia 2021.

METODOLOGIA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la CPSM para la vigencia 2022, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

- Análisis de necesidades de personal,
- Análisis disponibilidad de personal e identificación fuentes de financiación de personal.

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo con respecto al estado actual de la Planta de Personal a diciembre de 2021, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga-CPSM para la vigencia 2022, se acoge a las directrices técnicas proporcionadas por los lineamientos de planeación de recursos humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación fuentes de financiación de personal.

ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

En el Plan de Provisión de Recursos Humanos de la CPSM se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Entidad, señaladas en la Ley 909 y de acuerdo con la naturaleza del empleo, así:

CARGO	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	ESTADO ACTUAL
Director General	Libre Nombramiento y Remoción	050	25	Ocupado
Jefe de Oficina de Control Interno	Periodo Fijo	006	24	Ocupado
Subdirector Administrativo	Libre Nombramiento y Remoción	68	24	Vacante
Subdirector Jurídico	Libre Nombramiento y Remoción	70	24	Ocupado
Subdirector Financiero	Libre Nombramiento y Remoción	68	24	Ocupado
Profesional Universitario-Atención al Ciudadano	Libre Nombramiento y Remoción	219	25	Vacante
Tesorera General	Libre Nombramiento y Remoción	201	24	Vacante
Profesional Universitario (contador)	Libre Nombramiento y Remoción	219	24	Ocupado
Profesional Universitario (Sistemas)	Carrera Administrativa	219	24	Ocupado
Secretario Ejecutivo	Libre Nombramiento y Remoción	425	25	Vacante
Técnico Administrativo	Carrera Administrativa	314	18	Ocupado
Auxiliar Administrativo	Carrera Administrativa	407	24	Vacante Temporal
Auxiliar Administrativo	Carrera Administrativa	407	24	Ocupado
Auxiliar de Servicios Generales	Carrera Administrativa	470	23	Ocupado

Innovamos para mejorar

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Es importante tener en cuenta que la planta de personal esta disminuida en un 57%, esto como consecuencia de la perdida de cobro de la estampilla que era el apalancamiento financiero de la entidad, en su misión como quiera que es el pago de las cesantías retroactivas de la alcaldía y sus entes descentralizados.

Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han utilizado las siguientes situaciones administrativas, Comisión, Derecho Preferencial a Encargo, y Nombramiento Provisional, así mismo se adelanta la Asignación de Funciones para garantizar el desarrollo de los empleos que se encuentren vacantes.

RACIONALIZACION DE LA PLANTA

Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017; lo anterior sin perjuicio de la restricción que se tiene respecto a los empleos convocados a concurso.

Es por ello que, por necesidades del servicio se utiliza la figura de la reubicación de empleos y servidores, dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender dichas necesidades.

Es importante mencionar que adicional a las medidas internas tomadas por la administración, se realizó en la presente vigencia un estudio de cargas, de acuerdo con las especificaciones contenidas en la Guía para la medición de cargas de trabajo en las entidades públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública como parte del análisis realizado desde la administración central para la posible modernización o transformación de la entidad.

A los treinta (30) días del mes de diciembre de 2021



CLAUDIA MILENA MARTINEZ HERNANDEZ

Subdirectora Administrativa (D)

Res No. 058 del 24 de febrero de 2021