



# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**Enero/2020**

Teléfono: 3394055 -Código postal: 055422  
Carrera 43 No. 38 Sur 35  
Piso 2 Antiguo Palacio Municipal  
Envigado- Colombia

[www.concejoenvigado.gov.co](http://www.concejoenvigado.gov.co)





## 1. OBJETIVO

El objetivo del presente Plan de Previsión del Recurso Humano es establecer la necesidad de personal con la capacidad de desempeñar exitosamente los cargos de la Corporación, constituyéndose en una de las herramientas de mayor relevancia, la gestión del talento humano con la cual se integra la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

## 2. SUSTENTO NORMATIVO

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, 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.

La Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado.

Posteriormente, se debe elaborar el plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

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.”

### **3. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DEL CONCEJO MUNICIPAL DE ENVIGADO**

El Concejo Municipal de Envigado cuenta con una planta de personal compuesta por 4 cargos distribuidos de la siguiente manera:

<b>PLANTA DE PERSONAL</b>	<b>CARGO</b>	<b>No DE CARGOS</b>
Periodo	Secretario(a) General	1
Técnico	Secretario (a) Ejecutivo (a)	2
Asistencial	Auxiliar	1

### **4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES**

La entidad ha evidenciado la necesidad de realizar una revisión de los requerimientos de personal y actualización de la planta de cargos, por la identificación de nuevas funciones, cambio de normatividad, entre otros aspectos.

Previamente se han identificado las siguientes causas:

- No actualización de la planta de cargos en los últimos X años
- Los actuales de retos de excelencia operacional en los procesos de la gestión pública (MIPG),
- El fortalecimiento de los proceso de contratación, como medida para combatir la corrupción.



- La implementación de estrategias de comunicación favoreciendo la transparencia y acceso a la información y la participación ciudadana.

El proceso de revisión de la planta de cargos debe adelantarse con el apoyo de recursos especializados externos, utilizando metodologías definidos por el DAFP.

La corporación, ha identificado como necesidades inmediatas, aunque sea bajo la modalidad de contratación por prestación de servicios, las siguientes:

MODALIDAD	ACTIVIDAD	No. CONTRATOS
Contratación Directa	Profesional Jurídico Especializado	1
Contratación Directa	Profesional de Calidad	1
Contratación Directa	Comunicador	1
Contratación Directa	Profesional Universitario	1
Contratación Directa	Técnico de apoyo a la gestión	2

## 5. PLAN DE ACCIÓN

Con base en un estudio de diagnóstico de necesidades, la Secretaria General debe buscar la aprobación de la mesa directiva para la adecuación de la planta de cargos, exponiendo el estado actual de la entidad, los retos, amenazas y riesgos a los que está expuesta la corporación y poder así avanzar en este proceso.

En todo caso, la modificación de la planta de personal de la corporación o la contratación por prestación de servicios, estará supeditada a los temas presupuestales y la normatividad vigente en la materia.

El proceso de revisión de la planta de cargos comprende la realización de las siguientes acciones:

- Diagnóstico: Evaluación de la situación actual de la Corporación, mediante el estudio de la misión, las responsabilidades y el funcionamiento, con el propósito de identificar las principales dificultades y amenazas que están afectando el normal desarrollo de la Corporación.
- Elaboración de Estudio Técnico:
  - Análisis Financiero
  - Análisis Externo
  - Análisis de la Capacidad Institucional
  - Identificación de Procesos
  - Diseño de la Estructura Interna
  - Diseño de la Planta de Personal