

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS ALCALDÍA DE PASTO

2021

SECRETARÍA GENERAL

SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO

PASTO, 2021.

CONTENIDO

Tabla de contenido

**PRESENTACION**3

**NORMATIVIDAD4**

1. OBJETIVO…………………………………………………………………………………………………………………………..5
   1. OBJETIVOS ESPECIFICOS……………………………………………………………………………………………..5
2. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS……………………………..…..5
3. PLANTA DE PERSONAL……………………………………………………………………………………………………...6

3.1.1 PLANTA GLOBAL…………………………………………………………………………………………………….…8

3.1.2 PLANTA GLOBAL diferentes a la Secretaría de Salud y a las Instituciones y Centros Educativos Municipales………………………………………………….………………………………………………...9

3.1.3 PLANTA SECTOR SALUD…………………………………………..……………………………………………….9

3.1.4 PLANTA DE PERSONAL del Sector Educativo Oficial- SGP…………………………………………10

3.1.5 PLANTA SECRETARIA DE EDUCACIÓN………………………………………………………………..…….11

3.1.6 PLANTA DE TRABAJADORES OFICIALES………………………………………………………………..….11

PRESENTACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico del Talento Humano, como uno de los planes temáticos que contribuye con la determinación de las necesidades de talento humano que se requieren para cumplir con los propósitos misionales.

El presente documento muestra la Previsión de Recursos Humanos para la Alcaldía de Pasto, como una herramienta que pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, a fin de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello.

NORMATIVIDAD

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía de Pasto, surge en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, decretos reglamentarios, además de lo establecido en el Decreto 612 de abril 4 de 2018.

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

La norma aludida establece: … “*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:*

1. *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;*
2. *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;*
3. *Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

# OBJETIVO

Identificar las necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una estratégia de la Alcaldía de Pasto y se disponga del mismo para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

* Proveer el talento humano de acuerdo a las necesidades de la planta de personal de cada área.
* Definir la forma de provisión de los empleos vacantes de acuerdo a la naturaleza del empleo y tipo de vacancia.
* Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de personal.
* Tramitar las provisiones de forma que no se afecte la correcta operación de la entidad.

2. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El presente plan tiene como objetivo Fortalecer la gestión administrativa para contribuir al cumplimiento de las metas institucionales mediante la mejora continua de los procesos y la prestación de servicios de manera integral y efectiva ya que para cumplir con esta labor se requiere de un recurso humano comprometido.

El Plan de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, estas vacantes van acompañadas de los requisitos que en términos de experiencia, estudios, perfil se establecen para el desempeño del empleo. Es de vital importancia que éstos perfiles atiendan por un lado, a las necesidades reales de los puestos de trabajo y por otro lado, se establezcan con la debida anticipación para que la Comisión pueda adelantar las respectivas acciones para la provisión por mérito.

En la Ley 909 de 2004 se establece que las entidades deben elaborar los planes anuales de previsión de recursos humanos y vacantes teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación y modalidades para cubrirlas y la estimación de los costos.

El proceso de planeación de recursos humanos debe constituirse en una práctica permanente en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales de manera que se contemple la vinculación de nuevos servidores públicos, así como la capacitación, la calidad de vida laboral, evaluación del desempeño, y en general todas las actividades tendientes a elevar la productividad del personal actualmente vinculado, culminando con un adecuado proceso de desvinculación.

Comprende la planta global de personal de la entidad, su distribución actual, las necesidades de personal y las acciones que la Alcaldía de Pasto desarrolla para la provisión de los cargos vacantes garantizando el cumplimiento de los objetivos misionales.

3. LA PLANTA DE PERSONAL

El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 … “*establece tres categorías distintas de servidores públicos: los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. ( ).*

Para el caso de la Alcaldía de Pasto se cuenta con Empleos de carrera administrativa, definidos en la Constitución Política, artículo 125… “*como aquellos empleos en los órganos y entidades del Estado lo cuales están constituidos por los funcionarios cuyo sistema de nombramiento se hace por concurso público que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se hace previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del*

*empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley*”.

En cuanto a los Empleos de libre nombramiento y remoción sobre este particular la Corte Constitucional en Sentencia C-514 de 1994, MP. José Gregorio Hernández Galindo, sostuvo que: "Estos cargos, de libre nombramiento y remoción, no pueden

ser otros que los creados de manera específica, según el catálogo de funciones del organismo correspondiente, para cumplir un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional, en cuyo ejercicio se adoptan políticas o directrices fundamentales, o los que implican la necesaria confianza de quien tiene a su cargo dicho tipo de responsabilidades.

En este último caso no se habla de la confianza inherente al cumplimiento de toda función pública, que constituye precisamente uno de los objetivos de la carrera pues el trabajador que es nombrado o ascendido por méritos va valorando el grado de fe institucional en su gestión, sino de la confianza inherente al manejo de asuntos pertenecientes al exclusivo ámbito de la reserva y el cuidado que requieren cierto tipo de funciones, en especial aquellas en cuya virtud se toman las decisiones de mayor trascendencia para el ente de que se trata.", para la Alcaldía de Pasto son los cargos de nivel directivo y algunos de nivel asesor.

Y los empleos de periodo fijo clasificados en la Constitución o en la ley con esta naturaleza, como son el personero, el contralor, el director de empresa social del Estado y para el caso de la Alcaldía de pasto el jefe de la Oficina de Control Interno.

3.1 PLANTA GLOBAL

Mediante Decreto No. 0222 del 24 de julio de 2019, Por el cual se modifica parcialmente el decreto 0786 del 26 de diciembre de 2019, “se suprimen unos empleos y se crean otros dentro de la planta global de la Alcaldía municipal de Pasto”, quedando conformada por (581) empleos del nivel central y 541 administrativos de la Secretaria de Educación, con la siguiente distribución.

3.1.1 Planta de personal de elección popular y libre nombramiento y remoción.

| Número empleos | Denominación Empleo | Nivel | Código | Grado |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Alcalde Municipal | Directivo | 005 | 25 |
| 2 | Jefes de Oficina | Directivo | 006 | 12 |
| 2 | Jefes de Oficina | Directivo | 006 | 06 |
| 1 | Jefe Archivo Gestión Documental | Directivo | 006 | 01 |
| 1 | Director de Departamento | Directivo | 055 | 12 |
| 6 | Directores Administrativos | Directivo | 009 | 07 |
| 14 | Secretarios de Despacho | Directivo | 020 | 12 |
| 1 | Secretario de Despacho | Directivo | 020 | 16 |
| 29 | Subsecretarios de Despacho | Directivo | 045 | 06 |
| 3 | Subsecretarios de Despacho | Directivo | 045 | 11 |
| 3 | Oficinas Coordinación | Asesor | 006 | 01 |
| 2 | Jefes Oficina Asesoras | Asesoras | 115 | 15 |
| 2 | Jefes Oficinas Asesoras | Asesoras | 115 | 11 |
| 1 | Asesor | Asesor | 105 | 15 |
| 1 | Asesor Banco de Proyectos | Asesor | 105 | 11 |
| 3 | Asesor Jurídico | Asesor | 115 | 11 |
| 1 | Asesor Jurídico | Asesor | 115 | 10 |
| 3 | Asesor Jurídico | Asesor | 115 | 02 |
| 1 | Tesorero Municipal | Profesional | 201 | 23 |
| 1 | Almacenista | Profesional | 215 | 06 |
| 2 | Profesional Universitario(Despacho, Salud) | Profesional | 219 | 09 |
| 17 | Corregidores | Profesional | 227 | 02 |
| 1 | Técnico (Hacienda) | Técnico | 314 | 01 |
| 2 | Conductor Mecánico | Asistencial | 482 | 18 |
| 1 | Secretaria Ejecutiva-Alcalde | Asistencial | 425 | 18 |
| 30 | Ayudantes | Asistencial | 472 |  |
| 132 Total |  |  |  |  |

*Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2020.*

3.1.2 PLANTA GLOBAL de las dependencias de la Alcaldía diferentes a la Secretaría de Salud Municipal y a las Instituciones y Centros Educativos Municipales

| Número Empleos | Denominación Empleo | Nivel | Código | Grado |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 3 | Asesores | Asesor | 105 | 02 |
| 7 | Profesional Universitario | Profesional | 219 | 06 |
| 46 | Profesional Universitario | Profesional | 219 | 04 |
| 1 | Profesional Universitario | Profesional | 219 | 02 |
| 3 | Comisarios de Familia | Profesional | 202 | 04 |
| 10 | Inspector de Policía 2ª Categoría | Profesional | 234 | 04 |
| 3 | Inspector de Policía 2ª Categoría (Tránsito) | Profesional | 234 | 04 |
| 1 | Técnico Administrativo | Técnico | 367 | 11 |
| 2 | Técnico Administrativo | Técnico | 367 | 10 |
| 10 | Técnico Administrativo | Técnico | 367 | 09 |
| 5 | Técnico Operativo | Técnico | 314 | 04 |
| 4 | Técnico Operativo | Técnico | 314 | 03 |
| 5 | Técnico Operativo | Técnico | 314 | 02 |
| 20 | Técnico Operativo | Técnico | 314 | 01 |
| 3 | Técnico Operativo de Tránsito | Técnico | 339 | 03 |
| 98 | Agentes de Tránsito | Técnico | 340 | 02 |
| 13 | Secretaria Ejecutiva | Asistencial | 425 | 18 |
| 78 | Auxiliar Administrativo | Asistencial | 407 | 05 |
| 39 | Auxiliar de Servicios Generales | Asistencial | 470 | 02 |
| 2 | Conductores | Asistencial | 480 | 02 |
| 353 Total |  |  |  |  |

*Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2020.*

3.1.3 Planta de Personal del Sector Salud

| Número Empleos | Denominación Empleo | Nivel | Código | Grado |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Profesional Especializado Área salud | Profesional | 242 | 19 |
| 1 | Profesional Especializado | Profesional | 222 | 19 |
| 1 | Profesional Especializado Área salud | Profesional | 242 | 16 |
| 2 | Profesional Especializado área salud (enfermera) | Profesional | 242 | 16 |
| 1 | Profesional Universitario | Profesional | 219 | 19 |
| 1 | Profesional Universitario | Profesional | 219 | 10 |
| 1 | Enfermero/a | Profesional | 243 | 09 |
| 2 | Profesional Universitario | Profesional | 219 | 09 |
| 2 | Técnicos Área salud | Técnico | 323 | 20 |
| 1 | Técnico Administrativo | Técnico | 367 | 20 |
| 1 | Técnico Operativo | Técnico | 314 | 18 |
| 15 | Técnicos Área salud | Técnico | 323 | 16 |
| 1 | Auxiliar Administrativo | Asistencial | 407 | 22 |
| 1 | Auxiliar Área Salud | Asistencial | 412 | 15 |
| 31 Total |  |  |  |  |

*Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2020.*

3.1.4 Planta de personal del sector educativo oficial- recursos del sistema general de participaciones

|  |  |
| --- | --- |
| Cargos | Planta Viabilizada |
| Total Directivos Docentes | 137 |
| Rectores | 37 |
| Director Rural | 4 |
| Coordinadores | 95 |
| Supervisor | 1 |
| Total Directivos Docentes | 2178 |
| Docentes de Aula | 2115 |
| Docentes Orientadores | 56 |
| Docentes de Apoyo | 7 |
| Total Docentes y Directivos Docentes | 2.315 |
| Administrativos | 477 |
| Total: Docentes, Directivos Docentes y Administrativos | 2.792 |

*Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2020.*

3.1.5 Planta Secretaría de Educación

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Número Empleos | Denominación Empleo | Nivel | Código | Grado |
| 9 | Profesional Universitario | profesional | 219 | 07 |
| 32 | Profesional Universitario | profesional | 219 | 06 |
| 15 | Técnico Administrativo | Técnico | 367 | 11 |
| 1 | Secretaria | Asistencial | 440 | 18 |
| 7 | Auxiliar administrativo | Asistencial | 407 | 05 |
| 64 Total |  |  |  |  |

*Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2020.*

3.1.6 Planta de personal de trabajadores oficiales.

|  |  |
| --- | --- |
| Número | CATEGORIA |
| 1 | Obrero Especializado |
| 1 | Obrero Calificado II |
| 1 | Obrero Calificado 1 |
| 35 | Obreros |
| 28 | Auxiliar de obrero |
| 65 Total |  |

*Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2020.*

Es importante resaltar que a 31 de diciembre de 2020 la planta de personal del nivel central de la Alcaldía de Pasto, estuvo ocupada en un 98%, pendientes por proveer 4 cargos de libre nombramiento y remoción de los cuales 4 corresponden al nivel directivo y 2 del nivel asistencial, que pueden ser provistos a través de nombramiento ordinario o mediante encargo de acuerdo a decisión discrecional del nominador previo cumplimiento de los requisitos exigidos de conformidad a lo establecido por el Decreto 1083 de 2015, y 7 empleos de carrera administrativa los cuales pueden ser cubiertos bajo la modalidad de encargo o surtirla excepcionalmente o de manera residual mediante nombramiento provisional cuando no es posible por encargo hasta que se surtapor selección por méritos a través de la convocatoria 1523 de 2020-Territorial Nariño.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN RECURSOS | | | | | | | |
| Eje | Actividades | | Meta | Recursos | Responsable | Fecha inicio | Fecha final |
| Provisión Recursos Humanos | 1.1 | Análisis de la planta de personal actual | Necesidades de personal | Planta de cargos -Análisis estadístico | Subsecretaría Talento Humano, Alcalde | Enero 2021 | Diciembre 2021 |
| 1.2 | Planificación del trabajo Rediseño Institucional | Rediseño Institucional | Acuerdo | Subsecretaría Talento Humano, Alcalde | Febrero 2021 | Diciembre 2021 |
| Estructura organizacional |
| Manual de Funciones |
| Nomenclatura y clasificación de empleos. |
| 1.3 | Manejo de situaciones administrativas(encargos, comisiones, licencias, etc) | Vacantes Provistas | Revisión de hojas de vida de personal de carrera administativa. Actos administrativos | Subsecretaría Talento Humano | Enero 2021 | Diciembre 2021 |
| 1.4 | Reporte de información a la Comisión Nacional del Servicio Civil | Reporte OPEC | Cargue de informacion plataforma SIMO (Sistema de Apoyo para la igualdad el mérito y la oportunidad) | Subsecretaría Talento Humano | Sujeto a fechas establecidas por la CNSC |  |
| 1.5 | Surtir las vacantes Acuerdo 0359 de 2020 | Lista de elegibles | Encargo | Evaluado, Evaluador, Subsecretaría Talento humano, Control Interno, Gestión Institucional | Acuerdo 0359 del 30/11/2020 publicado | Diciembre 2021 |
| Selección de opcionales | Nombramiento provisional |
|  | Solicitud del interesado |
| 1.6 | Nombrmiento en Periodo de prueba | Acto Administrativo de Nombramiento | Actos administrativos de nombramiento y posesión | Subsecretaría de Talento Humano | Enero 2021 | Diciembre 2021 |