


 Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	Código:	
		Versión: 01	
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b>	Fecha:	
		Página: 1	

## PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

### SECRETARÍA ADMINISTRATIVA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO



**2021**

<b>Elaborado por:</b> Katherine Villanueva	<b>Aprobado por:</b> Ana María Triana Lombana		
<b>Cargo:</b> Profesional Universitario	<b>Cargo:</b> Directora de Talento Humano		
<b>Fecha de elaboración:</b> 15/01/2021	<b>Fecha de Aprobación:</b> 18/01/2021		
<b>Procesos Relacionado:</b> Gestión Humana	Página 1 de 11	Version: 01	Informe de Gestión

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b></p>	Código:	
		Versión: 01	
	<p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b></p>	Fecha:	
		Página: 1	

## CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>OBJETIVO.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>3</b>
2.1.	<b>REFERENTE METODOLOGICO GENERAL.....</b>	<b>3</b>
2.2.	<b>PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.....</b>	<b>3</b>
2.3.	<b>PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....</b>	<b>4</b>
2.4.	<b>PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN.....</b>	<b>4</b>
2.5.	<b>PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA.....</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.....</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....</b>	<b>8</b>
<b>5.</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA.....</b>	<b>8</b>
<b>6.</b>	<b>MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL.....</b>	<b>10</b>
6.1.	<b>PROVISIÓN DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.....</b>	<b>10</b>
6.2.	<b>PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....</b>	<b>10</b>
6.3.	<b>PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA.....</b>	<b>11</b>
6.4.	<b>RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.....</b>	<b>11</b>
<b>7.</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....</b>	<b>11</b>

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b></p>	Código:	
		Versión: 01	
	<p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b></p>	Fecha:	
		Página: 1	

## 1. OBJETIVO

El Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía Municipal de Ibagué tiene por objetivo determinar la cantidad y calidad de las personas que requiere la entidad a través del análisis de las prioridades institucionales, fijando los mecanismos necesarios para contar con este personal.

## 2. METODOLOGÍA

### 2.1. REFERENTE METODOLOGICO GENERAL



El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Alcaldía Municipal de Ibagué para la vigencia 2021, se diseñó teniendo en cuenta los lineamientos metodológicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. De acuerdo a lo anterior, las etapas para la formulación del presente Plan son las siguientes:

- a. Análisis de necesidades de personal,
- b. Análisis disponibilidad de personal y
- c. Programación de medidas de cobertura e identificación de financiación del personal.

### 2.2. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público inmersa dentro del Plan Anual de Vacantes, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal.

El análisis de las necesidades es exclusivo de la Planta de Personal actual y aprobada para la entidad, por lo tanto en el 2018 se realizó un estudio profundo sobre las necesidades del personal a través del estudio de cargas de trabajo, ya que entre las metas institucionales del Plan de Desarrollo se proyectó la Reorganización Administrativa conforme a las estipulaciones especiales contenidas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015.

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b></p>	Código:	
		Versión: 01	
	<p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b></p>	Fecha:	
		Página: 1	

### **2.3. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL**



Esta fase consiste en determinar la disponibilidad interna de personal, el cual se adelantó a través del análisis de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente a 15 de enero de 2021, identificando el número de empleos asignados a cada Dependencia de la Alcaldía, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

### **2.4. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN**

En esta etapa se debe establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a la información prevista en el **Presupuesto Anual** de la entidad para la vigencia 2021.

### **2.5. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA**

Esta fase consiste en establecer las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2021, el resultado obtenido debe coincidir con las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente.

 Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	Código:	
		Versión: 01	
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b>	Fecha:	
		Página: 1	

### 3. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal de la Alcaldía Municipal de Ibagué, está conformada por un total de 762 empleos, 723 pagos con recursos propios y 39 pagos con el Sistema General de Participación-SGP, además la entidad cuenta con 5 empleos oficiales; los empleos de la Alcaldía Municipal de Ibagué se encuentran distribuidos de la siguiente manera, según su clasificación, tipo de vinculación y nivel jerárquico:



#### EMPLEOS POR ELECCIÓN POPULAR

N° DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	Alcalde	005	20

#### EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

N° DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
3	Jefe de Oficina	006	19
15	Secretario de Despacho	020	19
1	Gerente	039	19
2	Jefe de Oficina	006	17
36	Director Administrativo, o Financiero, o Técnico u operativo	009	17
<b>NIVEL ASESOR</b>			
43	Asesor	105	15
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
1	Almacenista General	215	15
14	Corregidor	227	5
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
1	Secretario Ejecutivo del Despacho del Alcalde	438	4
11	Conductor	480	3

<b>TOTAL EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>	<b>127</b>
---	------------

 Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	Código:	
		Versión: 01	
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b>	Fecha:	
		Página: 1	



### EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

N° DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
1	Comandante de Bomberos	203	16
1	Comandante de Tránsito	290	15
49	Profesional Especializado	222	12
20	Inspector de Policía Urbano	233	13
127	Profesional Universitario	219	10
7	Comisario de Familia	202	5
52	Profesional Universitario	219	5
<b>NIVEL TÉCNICO</b>			
179	Técnico Operativo	314	4
60	Agente de Tránsito	340	3
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
2	Teniente de Bombero	419	4
2	Conductor	480	3
6	Auxiliar de Servicios Generales	470	3
8	Conductor Mecánico	482	3
18	Secretario	440	3
28	Bombero	475	3
3	Cabo de Bombero	413	3
71	Auxiliar Administrativo	407	3

<b>TOTAL EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	<b>634</b>
--	------------

### TRABAJADORES OFICIALES

N° DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO
5	Operario

 Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	Código:	
		Versión: 01	
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b>	Fecha:	
		Página: 1	

## TOTAL CARGOS ALCALDÍA MUNICIPAL DE IBAGUÉ



N° DE CARGOS	TIPO DE VINCULACIÓN
1	Elección Popular
127	Libre Nombramiento y Remoción
169	Carrera Administrativa
465	Provisionalidad
5	Trabajadores Oficiales

<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>767</b>
----------------------	------------

Sin embargo, la Administración Municipal llevó a cabo un estudio técnico de rediseño institucional en el presente año 2018, donde se identificó mediante el estudio de cargas laborales las necesidades reales de personal, el cual se muestra a continuación:

DEPENDENCIA	DIR	ASIST	PROF. ESP	PROF	TEC	ASIST	TOTAL
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	4	0	5	48	10	12	<b>79</b>
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA	4	0	0	39	18	41	<b>102</b>
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	5	0	4	37	21	12	<b>79</b>
SECRETARÍA DE TRÁNSITO	4	1	3	25	82	40	<b>155</b>
SECRETARÍA DE SALUD	4	1	8	51	54	12	<b>130</b>
SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL	1	2	0	13	13	9	<b>38</b>
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	4	2	8	18	16	4	<b>52</b>
SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL	4	1	3	34	16	11	<b>69</b>
SECRETARÍA DE HACIENDA	5	4	11	70	51	77	<b>218</b>
SECRETARÍA DE GOBIERNO	4	5	1	124	66	54	<b>254</b>
SECRETARÍA DE CULTURA	4	2	3	62	30	4	<b>105</b>
SECRETARÍA DE APOYO A LA GESTIÓN	3	1	4	46	17	13	<b>84</b>
DESPACHO DEL ALCALDE	1	2	1	4	1	1	<b>10</b>
OFICINA JURÍDICA	1	38	0	5	4	2	<b>50</b>
OFICINA CONTROL INTERNO	1	0	8	0	0	1	<b>10</b>
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>576</b>	<b>399</b>	<b>293</b>	<b>1435</b>

Es importante aclarar que la Administración tiene la voluntad de crear estos cargos, pero el Municipio de Ibagué no cuenta con el presupuesto.

 Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	Código:	
		Versión: 01	
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b>	Fecha:	
		Página: 1	

#### 4. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

A enero de 2021 se encuentra provista la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Ibagué con setecientos cuarenta y tres (743) servidores públicos, y cinco (5) trabajadores oficiales vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico:

TIPO DE VINCULACIÓN	ALCALDE	DIRECTIVO	ASESOR	GERENTE	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Carrera administrativa					89	31	33	153
Provisionales					150	204	103	457
Elección popular	1							1
Libre Nombramiento y Remoción		54	41	1	22		12	130
Oficiales							5	5
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>54</b>	<b>41</b>	<b>1</b>	<b>261</b>	<b>235</b>	<b>153</b>	<b>746</b>



Es importante resaltar que los cargos en provisionalidad tienden a incrementarse al mediano plazo, ya que el número de servidores de carrera permanece estático hasta que no se realicen procesos de meritocracia; por otro lado los cargos provisionales tienden a aumentar debido a la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa vacantes.

De otro lado, actualmente la Alcaldía Municipal de Ibagué se encuentra actualizando las hojas de vida de los servidores públicos, donde se ha encontrado que la planta está conformada por un gran número de profesionales y técnicos de las diferentes disciplinas académicas, lo que cual permite el aprovechamiento para la conformación de una planta global interdisciplinaria; esto indica que la Alcaldía de Ibagué es consecuente con las tendencias modernas de la gestión pública.



#### 5. IDENTIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con el Decreto No. 0704 del 31 de Diciembre de 2021 “Por medio del cual se liquida el Presupuesto General de rentas y recursos de capital y gastos del municipio de Ibagué para la vigencia fiscal del año 2021”, la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal. Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2021, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:



 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b></p>	Código:	
		<p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b></p>	
		Fecha:	
		Página: 1	

<b>SECRETARÍA ADMINISTRATIVA</b>	
Servicios Personales Directos	\$ 54,382,996,233
Recursos Propios ICLD	\$ 54,382,996,233
Sueldos	\$ 28,620 578,766
Jornales	\$ 130,282,480
Subsidio de Transporte Trabajadores Oficiales	\$ 10,191,900
Subsidio de Alimentación Empleados	\$ 141,241,820
Horas Extras y Recargos Nocturnos Trabajadores Oficiales	\$ 175,014,480
Prima de Alimentación Trabajadores Oficiales	\$ 14,985,220
Prima Alimentación	\$ 159,822,560
Prima Técnica	\$ 864,443,780
Prima de Servicios	\$ 1,372,700,000
Prima de Vacaciones	\$ 1,446,900,000
Prima de Navidad	\$ 2,793,100,000
Otras Primas Trabajadores Oficiales	\$ 62,848,460
Bonificación Especial por Recreación	\$ 180,203,180
Bonificación Semestral	\$ 25,664,720
Bonificación por Servicios	\$ 919,566,960
Bonificaciones	\$ 411,066,940
Bonificación Dirección	\$ 61,442,900
Indemnización por Vacaciones	\$ 614,111,000
Pensión AFP Privadas	\$ 1,344,498,700
Pensión Colpensiones	\$ 2,510,507,367
Cesantías FNA	\$ 2,288,760,000
Cesantías Fondos Privados	\$ 1,363,160,000
Intereses Cesantías	\$ 405,980,000
Salud Planta	\$ 2,721,020,000
ARL Planta	\$ 418,700,000
Cajas de Compensación Familiar	\$ 1,287,900,000
SENA	\$ 161,120,000
ICBF	\$ 965,660,000
ESAP	\$ 161,120,000
Institutos Técnicos Industriales	\$ 322,240,000
Dotación Empleados y Obreros	\$ 255,000,000
ARL Contratistas	\$ 53,805,000
Trabajo Suplementario (Recargos Planta Central)	\$ 1,119,360,000
Reserva Laboral	\$ 1,000,000,000

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b></p>	Código:	
		Versión: 01	
	<p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b></p>	Fecha:	
		Página: 1	

## 6. MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL

Una vez analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la Alcaldía se propone para la vigencia fiscal del año 2021, implementar mecanismos para garantizar la cobertura de necesidades actuales las siguientes:



- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.
- Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.
- Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.
- Racionalización de la planta de personal.

### 6.1. PROVISIÓN DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS

La Alcaldía Municipal de Ibagué deberá proporcionar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera.

### 6.2. PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

La Administración Municipal en su momento procederá a proveer provisionalmente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta el proceso de **Encargo** mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales.

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b></p>	Código:	
		Versión: 01	
	<p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b></p>	Fecha:	
		Página: 1	

### 6.3. PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA

En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con los lineamientos de orden de provisión, fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas.

### 6.4. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Alcaldía de Ibagué deberá desarrollar una serie de actividades encaminadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, contemplando la reubicación de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Administración Municipal y las estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015.

Al respecto vale aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los empleos que la Administración reporte a la Comisión Nacional del Servicio para ser provistos mediante concurso de méritos no podrán modificárseles su sede trabajo y funciones, ya que la información que sea reportada en la OPEC hará parte integral de la respectiva convocatoria.

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Para realizar el seguimiento a la provisión de los cargos de la planta de personal y medir el impacto de las acciones previstas en el presente Plan, se propone la elaboración de informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2021.

Para este seguimiento y evaluación, se crearon los siguientes indicadores:

1. Provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1º de enero de 2021: 100%.
2. Avance de la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2021 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2021)