



ALCALDIA DE PAMPLONA

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO

Plan de previsión de talento humano para Alcaldía de Pamplona de conformidad al decreto 1083 de 2015 modificado por el decreto 648 de 2017 donde las entidades de orden territorial deben establecer políticas que permitan estructurar el desarrollo administrativos por medio de una adecuada gestión del talento humano.

Julio de 2020



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
1. OBJETIVO	¡Error! Marcador no definido.
2. METODOLOGIA	¡Error! Marcador no definido.
3. ANALISIS DE PLANTA DE PERSONAL ALCALDIA DE PAMPLONA	¡Error! Marcador no definido.
3.1 ETAPA 1: ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	¡Error! Marcador no definido.
3.2 ETAPA 2: ANALISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....	¡Error! Marcador no definido.
3.3 ETAPA 3 REDISEÑO INSTITUCIONAL.....	¡Error! Marcador no definido.
4. RACIONALIZACION DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	¡Error! Marcador no definido.



INTRODUCCIÓN

En aras del desarrollo administrativo de la Alcaldía de Pamplona, y ratificando que el principal insumo de operación de la entidad es el personal, se establece el plan de previsión de recurso humano dando cumplimiento al decreto 1083 de 2015 modificado por el decreto 648 de 2017 y siendo una de los planes que hacen parte del diseño estratégico establecido en el decreto 612 de 2018, que articula y complementa el plan de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH), se establece la metodología de provisión de empleos, desarrollo de competencias laborales y la orientación al servicio público.

Si bien, la Alcaldía de Pamplona goza de una planta de personal globalizada compuesta por 35 servidores públicos entre elección popular, libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, periodo fijo y provisionalidad, es conveniente adelantar los procesos de Talento Humano idóneos que fortalezcan la gestión institucional.

En este orden de ideas y siguiendo la directriz impartida en el artículo 17 de la ley 909 de 2004 se formula en plan de previsión de talento humano bajo los siguientes lineamientos:

“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:

- ✓ 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;
- ✓ 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;
- ✓ 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.”

1. OBJETIVO

Establecer la planta de personal articulando experiencia y formación académica con las competencias laborales que se requieren para los cargos que posee la entidad con miras a generar un alto desempeño laboral de los servidores públicos; siendo el personal el activo más valioso que tiene la entidad para el desarrollo de las actividades, la formulación y cumplimiento de la planeación estratégica.

3

2. METODOLOGIA

El plan de previsión de recurso humano de la Alcaldía de Pamplona fue estructurado con base en los lineamientos impartidos por el departamento administrativo de la función pública (DAFP) definido en tres grandes etapas: análisis de la planta de personal, análisis de la disponibilidad de personal y la proyección a ejecutar por medio del estudio de cargas laborales inmerso en el rediseño institucional a desarrollar en el segundo semestre de 2020.

3. ANALISIS DE PLANTA DE PERSONAL ALCALDIA DE PAMPLONA

ETAPA 1: ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

Tomando como referencia los antecedentes que reflejan la trazabilidad de la planta de personal y que conllevan a la nueva estructura organizacional la Alcaldía de Pamplona, donde, por medio del decreto 138 de diciembre de 2014 modifica la estructura y se determinan las funciones de sus dependencias; por medio del decreto 139 de diciembre de 2014 modifica planta de personal del sector central acorde a la nueva estructura, a su vez por medio del decreto 140 de diciembre de 2014 modifica y se adopta el manual específico de funciones, requisitos y competencias para los empleos de la planta de personal de la administración central; esto nos muestra la base del panorama actual de la composición del talento humano actual de la entidad en los niveles alcalde, directivo, asesor, profesional técnico y asistencial.

Ahora bien, por medio del decreto 057 del 12 de junio de 2020 se actualiza la estructura organizacional, se modifica parcialmente la planta de personal y el



manual de funciones y competencias laborales de la alcaldía de Pamplona; así las cosas a partir de la expedición del presente decreto muestra la siguiente distribución:

Planta de Personal por Vínculo y Nivel

Nivel	Estado							Total General	Total Participación
	Ocupado	E. Popular	L. Nombramiento	Carrera	P. Fijo	Provisional	Vacante		
Directivo	8	1	7					8	23%
Asesor	1				1		1	2	6%
Profesional	5			1		4		5	14%
Técnico	10			5		5		10	29%
Asistencial	8			6		2		8	23%
Ayudante	2			2				2	6%
Total Funcionarios Alcaldía de Pamplona								35	100%

Fuente: Base de datos Talento Humano Alcaldía de Pamplona

Una vez desarrollada la matriz de composición acorde a nivel jerárquico se puede evidenciar que el nivel técnico tiene una participación del 29% y asistencial 23% el nivel directivo que está compuesto por los secretarios de despacho y el alcalde participan con el 23%; se evidencia la carencia de personal profesional en la planta ya que solo participa con el 14%.

ETAPA 2: ANALISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

A nivel de estructura organizacional se puede afirmar que el personal de la Alcaldía de Pamplona no está acorde a nivel que ocupa, es decir que servidores públicos con estudios profesionales están cumpliendo labores de nivel técnico o asistencial, limitando su conocimiento a labores operativas, siendo ausentes de labores estratégicas ya que su experticia en el cargo y nivel de formación puede brindar aportes importantes en el desarrollo administrativo de la entidad.

Por otra parte la entidad no ha promovido la estructuración de cargos profesionales que brinden soportes y conocimientos técnicos frente a los diferentes departamentos que componen la entidad; es por esto que un rediseño institucional cobra relevancia, acompañado con el estudio de cargas laborales el cual permitirá identificar de forma correcta la distribución organizacional.



La Alcaldía de Pamplona oferto diez vacantes de empleos que actualmente están en provisionalidad y gestiono los recursos para adelantar el proceso de concurso por medio de la comisión nacional del servicio civil (CNSC).

Acorde a las directrices de la CNSC se realizó el cargue de estas vacantes en la plataforma de la OPEC.

CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	ESTADO	OFERTA OPEC
Profesional Universitario	303	01	PROFESIONAL	Provisional	Opec 70830; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de RODRIGUEZ CABALLERO LAURA MILENA
Profesional Universitario	202	01	PROFESIONAL	Provisional	Opec 70841; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de QUINTANA PARADA LUZ JANETH
Profesional Universitario	219	01	PROFESIONAL	Provisional	Opec 70839; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de WILCHES BAYONA PATRICIA
Profesional Universitario	219	01	PROFESIONAL	Provisional	Opec 70845; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de WILCHES BAYONA PATRICIA
Técnico	367	03	TECNICO	Provisional	Opec 70849; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de VALDERRAMA GLADYS NUBIA
Técnico	367	03	TECNICO	Provisional	Opec 70854; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de SUAREZ SUAREZ JORGE



Técnico	367	02	TECNICO	Provisional	Opec 70855; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de RODRIGUEZ QUINTANA KAREN
Técnico	367	02	TECNICO	Provisional	Opec 70856; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de CARDENAS RICO JOSE GREGORIO
Asistencial	407	02	ASISTENCIAL	Provisional	Opec 70857; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de PARRA ROJAS SANDRA MYLENA
Asistencial	407	02	ASISTENCIAL	Provisional	Opec 70857; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de LAMUS LARROTA ADRIANA MARIA

Para la vigencia 2020 se está adelantando concurso de acenso para el cargo de Inspector de Transito, este concurso ira de la mano con la actualización del manual de funciones por medio del estudio de cargas laborales.

En relación con los empleos de libre nombramiento y remoción, los mismos se proveerán temporalmente mediante la figura de encargo con un servidor de carrera o de libre nombramiento y remoción por el tiempo que dure la vacancia temporal del mismo o por tres (3) meses previo cumplimiento a los requisitos exigidos para el desempeño de éstos, en caso de tratarse de una vacante definitiva.

ETAPA 3 REDISEÑO INSTITUCIONAL

Actualmente la alcaldía de Pamplona por medio del convenio firmado el 8 de mayo de 2020, el cual se establece tres aspectos claves a desarrollar: Gestión estratégica de Talento humano, SIGEP y rediseño institucional; la entidad se encuentra en el estudio de cargas laborales, aspecto que hace parte del rediseño institucional, en este orden de ideas los resultados generados de este estudio va a permitir la reorganización de la planta de personal acorde a las necesidades actuales; es de aclarar que los principales resultados de esta reorganización institucional se verán reflejados en la actualización del manual de funciones y competencias, la



distribución equitativa de las actividades a desarrollar, tiempos y movimientos de actividades, actualización de procesos y procedimientos y la estimación de costos de personal en cumplimiento a la ley 617 de 2000.

4. RACIONALIZACION DE LA PLANTA DE PERSONAL

Por medio del estudio de cargas laborales que se adelanta actualmente en la alcaldía de Pamplona, se busca la redistribución del talento humano por medio de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, el análisis de este estudio va a permitir identificar si se deben crear cargos.

Los principales objetivos de este proceso son:

- Estimar las cargas de trabajo de cada trabajador
- Establecer un sistema de control de la carga de trabajo y de la productividad
- Mejorar la organización y el reparto de las cargas de trabajo
- Facilitar un sistema de evaluación de desempeño laboral y su continuo seguimiento
- Evitar riesgos psicosociales como estrés o ansiedad, mejorando las condiciones de trabajo y su organización. Para ello abordamos factores de riesgo como Apremio de tiempo, Definición de rol, Contenido de la tarea, Herramientas para la tarea, etc.