



ALCALDÍA DE  
**PAMPLONA**  
SECRETARÍA DE GOBIERNO



**ALCALDIA DE PAMPLONA**

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
PREVISIÓN**

Plan de previsión de talento humano para Alcaldía de Pamplona e Instituto de Cultura y Turismo 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.

**OFICINA DE TALENTO HUMANO  
2024**

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
DEFINICIONES.....	5
1. OBJETIVO GENERAL.....	8
1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
2. METODOLOGÍA .....	8
3. ....ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL ALCALDÍA DE PAMPLONA .....	9
3.1 ETAPA 1: ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL .....	9
3.2 ETAPA 2: ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL .....	11
3.3 ETAPA 3 REDISEÑO INSTITUCIONAL .....	13
3.3 ETAPA 4 PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES .....	13
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 049 de 2023, 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 40 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."

## DEFINICIONES

Empleo: Se entiende por empleo 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. (Artículo 2° del Decreto 785 de 2005).

Empleos Temporales: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1.1. del Decreto 1083 de 2015).

Nivel Jerárquico de los Empleos: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos se clasifican en Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial. (Artículo 3° del Decreto 785 de 2005).

Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.



Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Servidor Público: Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Provisión: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

Encargo: Consiste en la designación de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo que se encuentre vacante temporal o definitivamente, siempre que el respectivo servidor reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras el titular de ese cargo se restituye o hasta se surta el proceso de selección.

Nombramiento Provisional: Es el que procede de manera excepcional y únicamente cuando no exista servidores de carrera que puedan ser encargados (Decreto 4968 de 2007 y artículo 25 de la Ley 909 de 2004), cuya finalidad es la de garantizar la eficiencia en la función administrativa y propender por alcanzar los fines esenciales del Estado que son propósitos constitucionalmente previstos.

Vacancia Definitiva: Es el estado de aquellos empleos que se encuentran desprovistos por alguna situación.

Ascenso: Toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos: a) Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior, b) Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico o c) Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico.

Carrera administrativa: el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 indica que:" La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la



permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna".

Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO): es un aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en donde se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.

Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC): es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad

## 1. OBJETIVO GENERAL

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.

8

### 1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras de la entidad territorial.
- Proyectar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación de necesidades.

## 2. METODOLOGÍA

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 2024.

Asimismo, se plantea el análisis de las necesidades de los empleados y se amplía el alcance de la aplicación, principalmente en áreas internas como formación, movimientos de empleados (reubicación de empleados, cambio de puestos), situación de gestión, transferencia de conocimiento, entre otras.

Se tendrán en cuenta las directrices de austeridad del gasto público y la formalización de empleos.



### 3. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL ALCALDÍA DE PAMPLONA

#### 3.1 ETAPA 1: ANÁLISIS 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 094 de Septiembre de 2020 modifica la estructura y se determinan las funciones de sus dependencias; decreto 010 de Enero de 2021 modifica planta de personal del sector central acorde a la nueva estructura, decreto 030 de febrero de 2021 modifica el decreto 010 de 2021, el decreto 025 de 2021 Por medio del cual se modifica y se adopta el manual específico de funciones, requisitos y competencias para los empleos de la planta de personal de la administración central.

Ahora bien, por medio del decreto 062 del 02 de noviembre de 2023 se actualiza y se modifica parcialmente la planta de personal y el decreto 063 de 2023 modifica el manual de funciones y competencias laborales de la alcaldía de Pamplona.

Para 2024 por Decreto municipal N°. 04 del 18 de enero de 2024 "Por el cual se Modifica y Actualiza la planta global de empleados de la Alcaldía Municipal de Pamplona, Norte de Santander", 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.

Se identifica la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal global de la Alcaldía de Pamplona, señaladas en la Ley 909 de 2004 y de acuerdo con la naturaleza del empleo, compuesta de la siguiente manera:

**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	20%
Asesor	3		2		1			3	7.5%
Jefe de oficina	1		1					1	2.5%
Profesional	6			3		3		6	15%
Técnico	17			6		11		17	42.5%
Asistencial	3					3		3	7.5%
Trabajadores Oficiales	2				2			2	5%
<b>Total, Funcionarios Alcaldía de Pamplona</b>								<b>40</b>	<b>100%</b>

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 42.5% y asistencial 7.5% el nivel directivo que está compuesto por los secretarios de despacho y el alcalde participan con el 22.5%; el asesor con el 7.5%, se evidencia que la participación personal profesional en la planta es del 15% y el 5% de trabajadores oficiales.

En cuanto a la distribución por género se tiene que el 50% son mujeres, 50% hombres sin ninguna enfermedad laboral.

Para la provisión temporal de determinados puestos de trabajo se utiliza la autoridad de la administración y el nombramiento provisional. Así mismo, se realiza la distribución de habilidades para garantizar el desarrollo de los puestos de trabajo disponibles, igualmente, y por estrictas 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.

La planta modificada de la Alcaldía Municipal de Pamplona tiene un total de 40 cargos para el año 2024, para el plan de provisiones de 2024 y su costo es el siguiente:

<b>Planta Ocupada</b>				
<b>Nivel</b>		<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>Cargos Ocupados</b>
<b>Directivos</b>	Alcalde	005	002	1
	Secretarías	020	001	7
<b>Asesor</b>	Jurídica	105	001	1
	Control Interno Gestión	105	001	1
	Control Interno Disciplinario	105	001	1
<b>Jefe de oficina</b>	Talento Humano	006	001	1
<b>Profesional</b>	Profesional Universitario	219	001	5
	Comisaria de Familia	202	001	1
<b>Técnico</b>	Subcomandante tránsito	340	002	1
	Inspectora de Tránsito	312	004	1
	Inspectora de Policía	303	004	1
	Agente de tránsito	338	001	3
	Administrativo	367	004	5
	Administrativo	367	002	5
	Administrativo	367	001	1
<b>Asistencial</b>	Auxiliar	407	002	2
	Ayudante	472	001	1
<b>Trabajadores Oficiales</b>				2
<b>Total costo financiero Planta 2024</b>				<b>138.469.323</b>

### 3.2 ETAPA 2: ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

En términos de la estructura organizacional, se pudo afirmar que, para vigencias anteriores, existía un mal encuadre del personal y el nivel que ocupaban. Es decir, profesionales capacitados estaban desempeñando funciones de nivel técnico o asistencial, limitando su conocimiento a tareas operativas y quedando excluidos de responsabilidades estratégicas. Esto suponía una falta de aprovechamiento de su experiencia y formación, la cual podría aportar significativamente al desarrollo administrativo de la entidad.

Adicionalmente, la entidad no había promovido la creación de roles profesionales que brindasen apoyo y conocimientos técnicos a los diferentes

departamentos. Por lo tanto, se realizó una reestructuración institucional, acompañada de un estudio de cargas laborales que permitió una distribución organizacional más precisa.

Cabe mencionar que la Alcaldía de Pamplona publicó diez vacantes de empleo que actualmente se encuentran en provisionalidad, gestionado los recursos necesarios para llevar a cabo el proceso de concurso a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). De acuerdo con las directrices de la CNSC, las vacantes cargadas en la plataforma de la Oferta Pública de Empleo por Competencias (OPEC), fueron las siguientes:

CARGO	COD.	GRADO	NIVEL	ESTADO	OFERTA OPEC
<b>Profesional Universitario</b>	202	01	PROFESIONAL	Provisional	Opec 70841; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de OLIVEROS ACOSTA LABIBE
<b>Profesional Universitario</b>	219	01	PROFESIONAL	Provisional	Opec 70839; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de WILCHES BAYONA PATRICIA
<b>Profesional Universitario</b>	219	01	PROFESIONAL	Provisional	Opec 70845; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de GUERRERO CASTILLA JOSE ALEXANDER
<b>Inspectora De Policía</b>	303	04	TÉCNICO	Provisional	Opec 70830; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de RODRIGUEZ CABALLERO LAURA MILENA
<b>Técnico</b>	367	03	TÉCNICO	Provisional	Opec 70849; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de VALDERRAMA GLADYS NUBIA
<b>Técnico</b>	367	03	TÉCNICO	Provisional	Opec 70854; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de SUAREZ SUAREZ JORGE
<b>Técnico</b>	367	02	TÉCNICO	Provisional	Opec 70855; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de RODRIGUEZ QUINTANA KAREN
<b>Técnico</b>	367	02	TÉCNICO	Provisional	Opec 70856; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de CARDENAS RICO JOSE GREGORIO



CARGO	COD.	GRADO	NIVEL	ESTADO	OFERTA OPEC
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

### 3.3 ETAPA 3 REDISEÑO INSTITUCIONAL

La Alcaldía de Pamplona, se encuentra trabajando constantemente en tres aspectos fundamentales: la Gestión Estratégica de Talento Humano, el Sistema de Información de la Gestión del Empleo Público (SIGEP) y el rediseño institucional. Dentro de este marco, la entidad viene llevando, de acuerdo al estudio de cargas laborales, una reestructuración de la planta global de empleados, el cual forma parte integral del proceso de rediseño institucional.

En este contexto, y de acuerdo a los resultados obtenidos de dicho estudio. Es importante destacar que los principales impactos de esta reorganización institucional se reflejarán en la actualización del manual de funciones y competencias, la distribución equitativa de las actividades, la gestión eficiente de tiempos y movimientos, la actualización de procesos y procedimientos, y la estimación de costos de personal, cumpliendo con lo establecido en la Ley 617 de 2000.

### 3.3 ETAPA 4 PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES

Se estima que los empleos definitivos y temporales necesarios para alcanzar las metas fijadas en el plan de desarrollo sean previstos mediante asignación o nombramiento temporal. Del mismo modo, se comisionarán a funcionarios o se reubicarán según la necesidad de la entidad territorial.



**4. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL**

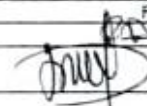
Con la realización del estudio de cargas laborales adelantado por la administración Municipal, se realizaron algunas reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas que permitió, en parte y de acuerdo a los límites del rubro de la entidad, se solventaron algunas de las necesidades del servicio existentes, este análisis se identificó, la necesidad de creación de cargos, para minimizar el exceso de cargo laboral.

**RETIRO DEL SERVICIO POR PENSIÓN**

La Oficina de Talento Humano, determinó que, para la vigencia 2024 se encuentran 5 servidores públicos en etapa de pensión, de los cuales dos se acogieron a la edad de retiro forzoso y los demás pueden generar pensión si cumplen con los requisitos de norma vacantes de empleos.

  
**KLAUS FABER MOGOLLON**  
ALCALDE MUNICIPAL

  
**MARÍA ALEJANDRA TOSCANO CARVAJAL**  
JEFE DE TALENTO HUMANO

	Nombres y Apellidos	Cargo	Firma
Proyectó:	ALEJANDRO PEÑARANDA	PROFESIONAL DE APOYO	
Revisó:	MARIA ALEJANDRA TOSCANO CARVAJAL	JEFE DE OFICINA TALENTO HUMANO	
Revisó:	GLADYS CAMERO PIMIENTO	ASESORA EXTERNA	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones legales y/o técnicas vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del Remitente.