

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2019



**ÁREA METROPOLITANA
DE BUCARAMANGA**

BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Gestión del Talento Humano, se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando el cumplimiento 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 obtención de resultados, incluyendo entre otros, el Plan de previsión de recursos humanos.

Desde este punto de vista, 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, el logro de resultados bajo criterios de eficiencia, eficacia, efectividad, transparencia y responsabilidad con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado y las funciones de la Entidad, mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal y del desarrollo de planes y programas específicos de personal.

Este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Área Metropolitana de Bucaramanga, que busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

De igual manera esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad.

ASPECTOS NORMATIVOS

La Ley 909 de 2004 en el artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina: *“1. Todas las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

a). Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.”

OBJETIVO GENERAL

Establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad a fin de cumplir a cabalidad con los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, el plan anual de gestión y/o el plan operativo anual de gestión y/o plan operativo anual institucional.

ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Análisis de las necesidades de personal Consiste en definir la cantidad y calidad de las personas que requiere el Área Metropolitana de Bucaramanga para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades busca establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo demandan. El AMB tiene previsto suscribir convenio para realizar un estudio técnico de la planta de personal. Las vacantes identificadas a 31 de diciembre de 2018 son las que a continuación se relacionan.

| CARGOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA | | | | | | | |
|--|-----------|---|----------|-----------------|-----------|---|----------|
| Empleos de carrera administrativa, por nivel, en vacancia definitiva a 31 de diciembre de 2018 | | Empleos de carrera administrativa a diciembre 31 de 2018 provistos por: | | | | Empleos de carrera administrativa sin proveer a 31 de diciembre de 2018, en nivel | |
| | | ENCARGO | | PROVISIONALIDAD | | | |
| profesional | 24 | profesional | 0 | profesional | 19 | profesional | 5 |
| técnico | 6 | técnico | 0 | técnico | 5 | técnico | 1 |
| asistencial | 7 | asistencial | 0 | asistencial | 6 | asistencial | 1 |
| TOTAL | 37 | TOTAL | 0 | TOTAL | 30 | TOTAL | 7 |

ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

La planta de personal actual del Área Metropolitana de Bucaramanga, fue aprobada mediante Acuerdo Metropolitano 026 de 2013. Este Acuerdo estableció una planta de personal compuesta por 63 empleos de los cuales 55 en encuentran activos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

| PLANTA DE PERSONAL DESPACHO DIRECCIÓN GENERAL | | | |
|--|-------------------------------|---------------|--------------|
| No. DE CARGOS | DENOMINACIÓN DEL CARGO | CÓDIGO | GRADO |
| 1 | DIRECTOR GENERAL | 060 | 02 |
| 1 | JEFE DE OFICINA | 006 | 20 |
| 2 | ASESOR | 105 | 14 |
| 1 | SECRETARIA EJECUTIVA | 425 | 25 |
| 1 | CONDUCTOR MECÁNICO | 482 | 19 |
| | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 21 |
| 1 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 14 |
| 2 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 23 |
| PLANTA PERSONAL GLOBAL | | | |
| NIVEL DIRECTIVO | | | |
| No. DE CARGOS | DENOMINACIÓN DEL CARGO | CÓDIGO | GRADO |
| 1 | SECRETARIO GENERAL | 054 | 20 |
| 4 | SUBDIRECTOR | 074 | 20 |
| NIVEL PROFESIONAL | | | |
| 1 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 22 |
| 4 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 18 |
| 1 | PROFESIONAL UNIVESITARIO | 219 | 19 |
| 1 | PROFESIONAL UNIVESITARIO | 219 | 17 |
| 9 | PROFESIONAL UNIVESITARIO | 215 | 15 |
| 15 | PROFESIONAL UNIVESITARIO | 215 | 13 |
| NIVEL TÉCNICO | | | |
| 5 | TÉCNICO OPERATIVO | 314 | 18 |
| 4 | TÉCNICO OPERATIVO | 314 | 17 |
| NIVEL ASISTENCIAL | | | |
| 3 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 17 |
| 5 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 440 | 16 |

El siguiente cuadro muestra la distribución porcentual de la planta de la planta de cargos del Área Metropolitana:

| DISTRIBUCION DE PLANTA | | |
|-------------------------------|----------------|-------------------|
| PROCESOS | EMPLEOS | PORCENTAJE |
| MISIONAL | 26 | 41% |
| APOYO | 37 | 59% |
| TOTAL | 63 | 100% |

Como se mencionó anteriormente, y teniendo en cuenta que el AMB se encuentra en un proceso de transición, tiene previsto suscribir un convenio para adelantar el rediseño institucional en el cual, entre otras actividades, se puedan medir las cargas de trabajo actuales, de tal forma que éste nos permita definir las necesidades de modificaciones en la planta de cargos así como el cubrimiento de la misma, considerando las medidas de

ingreso, ascenso, capacitación y formación. De igual manera este estudio permite estimar los costos de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.