

## PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

### Dimensión 2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION Talento Humano

Alcaldía Municipal de Quibdó

2019



*Quibdó productivo, territorio competitivo!*



## Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones contenida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina que:

“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. 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 propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos que en el marco de la financiación de la educación superior le enmarque el Gobierno Nacional

De igual forma La entidad debe realizar una serie de normas que aseguren que el personal tiene las capacidades, competencias y el compromiso para realizar las funciones de acuerdo con sus normas profesionales y requisitos normativos,

La política proveerá un instrumento que contribuya al jefe de talento humano solucionar temas relacionados con el reclutamiento de personal, evaluación de desempeño, capacitaciones, competencias, desarrollo profesional, promoción y compensación de los empleados.

La política debe determinar que se realizarán capacitaciones en el ingreso del personal y de forma recurrente, a fin de mantener las competencias y conocimientos necesarios para realizar el encargo.

### Propósito

Realizar la selección, contratación, capacitación, evaluación y promoción de los funcionarios y contratistas vinculados con la Entidad, que permitan un óptimo desempeño en la realización de sus funciones.





## Alcance

La presente política debe ser aplicada para todos los funcionarios vinculados con la entidad.

### ANALISIS DE LA PLANTA DE CARGOS DE LA ENTIDAD

#### Cuadro de empleos

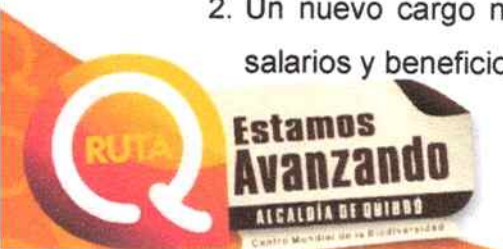
Tipo de Vinculación	Número
Directivis	14
Asesores	2
Profesionales Universitarios	59
Técnicos	25
Asistencial	32
Total	132

Fuente: Información suministrada por la Oficina de talento Humano

En la actualidad existen 78 cargos vacantes en los niveles profesional, técnico y asistencial los cuales serán convocados a concurso de méritos, mismos que actualmente se registraron en la OPEC conforme instrucciones de la CNSC.

## Lineamientos

1. El área de talento humano vinculará funcionarios en la Entidad, en razón a la creación de un nuevo cargo, a consecuencia de la vacante de un cargo, dado el retiro de un funcionario o como resultado de una vacante para un proyecto específico.
2. Un nuevo cargo no de carrera dentro de la firma, junto con su política de salarios y beneficios deberá ser aprobado en todos los casos por:



*Quibdó productivo, territorio competitivo!*



3. El Alcalde o supervisor del encargo realizará el requerimiento de personal de acuerdo con las características y complejidad del trabajo, según el perfil requerido.
4. Antes de realizar una convocatoria al público en general para cubrir una vacante, primero se deberá realizar una convocatoria interna en la Entidad, de tal forma que los funcionarios tengan la oportunidad de ser promovidos de cargo, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido para el mismo.
5. La entidad debe asegurar un proceso de selección rigurosa para que el personal nuevo en el cargo cuente con las habilidades y capacidades que la entidad necesita para cumplir las expectativas de los trabajos. Para lo cual la entidad en sus procesos de selección, internos o externos realizará una evaluación de conocimientos técnicos.
6. La entidad a debe contar con formación permanente de las competencias de sus funcionarios, con el fin de facilitar a sus equipos la promoción y desarrollo profesional dentro de la entidad, para lo cual, todos los trabajadores deben recibir capacitación al vincularse con la entidad y asistir a los programas permanentes de capacitación y desarrollo continuo de la competencia profesional.
7. Es responsabilidad del área de recursos humanos de la entidad diseñar el plan anual de capacitación para todos los colaboradores, de acuerdo con el cargo desempeñado dentro de la entidad, y es responsabilidad de todos los funcionarios participar en dichas capacitaciones y de los superiores autorizar los espacios de participación.



8. Actualizar y monitorear las normas de salud y seguridad en el trabajo para reducir el riesgo de eventos que afecten la salud o la integridad de sus empleados.
9. Todos los funcionarios vinculados deberán recibir formalmente las herramientas de apoyo para el desarrollo de su trabajo (computador, Tablet, celular) y serán responsables del buen uso, custodia y por tanto de la pérdida de estos.
10. El área de recursos humanos de la entidad informará y aplicará las sanciones por el incumplimiento, abuso o elusión a las políticas. Además, determinará los procedimientos correctivos a aplicar en cada caso. Estas conductas y las sanciones deben documentarse en la oficina de control interno y control interno disciplinario.
11. El Jefe de Talento Humano deberán evaluar el desempeño de los funcionarios que han participado durante dicho período en su ejecución, así como dichas evaluaciones, sus comentarios y resultados finales deberán quedar documentadas y custodiadas.
12. Las evaluaciones de desempeño deben reforzar el buen comportamiento, liderazgo, innovación, trabajo en equipo, comportamiento ético e integridad de sus funcionarios.



### PRIORIDADES DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS

- Implementar la tecnología y nuevas habilidades que permitan que el área de Recursos Humanos aporte valor a la organización
- Implementar la analítica de datos para la toma de decisiones
- Considerar las necesidades y capacidades individuales de cada funcionario,
- Conocer en mayor detalle las habilidades, fortalezas y objetivos de los colaboradores para crear una nueva experiencia.
- Promover la confianza de los funcionarios en la entidad
- Diseñar estrategias de retención del talento y considerar las acciones que promuevan beneficios laborales
- Vincular colaboradores con habilidades técnicas y flexibles, así como con capacidad de aprendizaje y compromiso para con la entidad.
- Asignar presupuesto y tiempo de capacitación a los colaboradores
- Promover programas de desarrollo y crecimiento profesional
- Mejorar la experiencia de los colaboradores dentro de la organización

- Mantener informados a los funcionarios de lo que ocurre en la Entidad, permitiéndoles opinar sobre cómo hacer las cosas mejor.

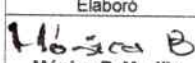
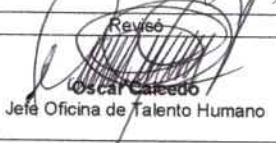

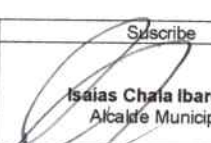
18 Adaptar a las políticas de gobierno digital | el recurso humano, por medio de un plan que incentive la cultura digital

**Otras Disposiciones**

- Cualquier modificación de la presente política, será aprobada por el alcalde Municipal una vez sea revisada por el Comité Institucional de gestión y Desempeño.
- Entra en vigencia la presente política a partir del 31 de enero de 2019e



**ISAIAS CHALA IBARGUEN**  
Alcalde Municipal

Elaboró  Mónica B. Murillo Contratista	Revisó  Oscar Calcedo Jefe Oficina de Talento Humano	Aprobó  Julio Alvarez Mena Secretario técnico Comité gestión y Desempeño Institucional	Suscribe  Isaias Chala Ibarguen Alcalde Municipal
--	--	--	---