

# SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

## SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA

### PLAN PREVISIÓN DE CARGOS 2023



## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. METODOLOGÍA.....	4
3.1 ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL.....	5
3.2 ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES.....	7
3.3. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO. ....	8



## 1. INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17:

*“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: a) 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; 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.”*

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

Así mismo, 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 dando cumplimiento a los fines misionales, los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo y satisfacer las necesidades de los usuarios y partes interesadas.



## 2. MARCO NORMATIVO

El referente normativo que sustenta el presente plan está contemplado en las siguientes disposiciones legales:

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se encuentra establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, así:

*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:*

*a) 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.*

*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."*

- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).

## 3. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Cargos de la Administración Municipal de Rionegro para la vigencia 2023, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal e identificación fuentes de financiación de personal.



Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo con respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente y aprobada mediante Decreto 069 del 4 de marzo de 2021, donde se estableció el número de empleos de la planta, de acuerdo con la denominación del cargo, código y grado y; mediante Decreto 396 del 5 de julio de 2022, se crean unos cargos y se adicionan unos cargos a la planta de personal del municipio de Rionegro. Por último, Mediante decreto 292 del 25 de abril de 2022 “Por El Cual Se Hace Un Nombramiento Provisional En Un Cargo De Manera Transitoria En Cumplimiento De Una Orden Judicial”

### 3.1 ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

#### 3.1.1 ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal de la Administración Municipal de Rionegro está conformada por un total de cuatrocientos setenta y dos (472) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por nivel jerárquico:



Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, enero de 2023.

La planta de personal de la Administración Municipal de Rionegro ha incrementado en los últimos años, razón por la cual se dio la reforma administrativa en el año 2021, cubriendo la necesidad de personal.

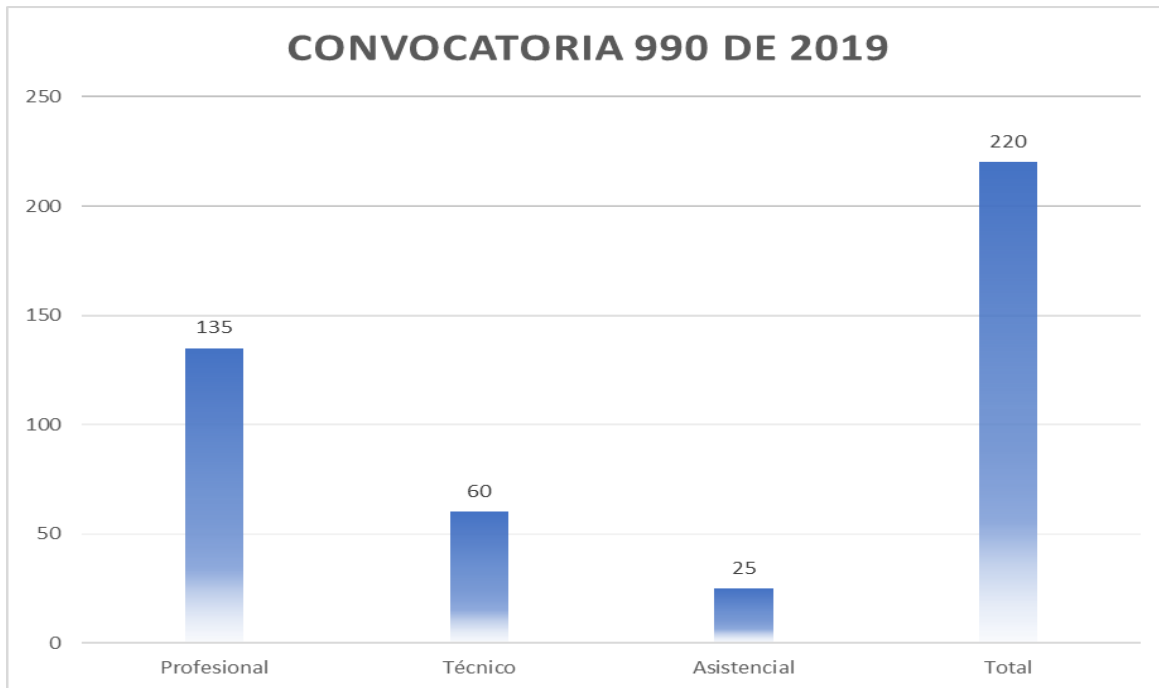
### 3.1.2 VACANTES DEFINITIVAS:

- Vacantes Definitivas Provistas Mediante Encargo: 12
- Vacantes Definitivas Provistas Mediante Nombramiento Provisional: 70
- Vacantes Definitivas Provistas Mediante Periodo de Prueba: 20
- Definitivas Sin Proveer: 19

Mediante la Convocatoria Territorial No. 990 de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Administración Municipal de Rionegro ofertó en concurso de méritos 220 empleos, los cuales tienen listas de elegibles en firme vigente por dos años; de generarse vacancia definitiva de los empleos ofertados, debe ser provista mediante las listas de elegibles vigentes.

Los empleos ofertados en la convocatoria 990 de 2019 están clasificados de la siguiente manera:

CARGO	GRADO	CÓDIGO	N. VACANTES
Comisario de Familia	G03	202	2
Inspector de Policía	G03	233	3
Profesional Especializado	G03	222	18
Profesional Universitario	G02	219	19
Profesional Universitario	G01	219	92
Comandante de Tránsito	G01	290	1
Técnico Operativo de Tránsito	G02	339	2
Técnico Administrativo	G03	367	21
Agente de Tránsito	G01	340	37
Auxiliar Administrativo	G01	407	15
Auxiliar Administrativo	G02	407	4
Auxiliar Administrativo	G03	407	3
Secretaria Ejecutiva	G01	425	3



A la fecha se encuentran posesionadas como resultado del concurso de méritos 209 personas y pendientes por posesionarse en el empleo haciendo usos de listas de elegibles, 11 personas.

### 3.1.3 CARGOS PENDIENTES POR PROVEER CON LISTAS DE ELEGIBLES CONVOCATORIAS 990 DE 2019.

CARGO	GRADO	CÓDIGO	N. VACANTES
Profesional Especializado	G03	222	5
Profesional Universitario	G02	219	1
Profesional Universitario	G01	219	3
Técnico Administrativo	G03	367	1
Auxiliar Administrativo	G01	407	1

### 3.2 ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES.

#### 3.2.1. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

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

### 3.2.2. PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA

La Administración Municipal de Rionegro, en su momento, procederá a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, mediante encargo, que es la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa, con personal inscrito en carrera administrativa que cumplan con los requisitos, las competencias y habilidades; en el caso de que no se cuente con personal de carrera administrativa que cumpla, se realizará nombramiento provisional.

### 3.2.3. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos y modificación de funciones, de conformidad con las necesidades del servicio que identifique la Administración Municipal y las estipulaciones consagradas en el Decreto 1083 de 2015.

Al respecto, hay que aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, los empleados que ganen el concurso y lleguen a ocupar los empleos reportados en la Oferta Pública de Empleos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, Convocatoria 990 de 2019, se regirán por el Manual de Funciones y Competencias reportado a dicha entidad para el concurso, por tiempo de periodo de prueba de seis (6) meses.

### 3.3. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.

Para la vigencia 2023, la Administración Municipal cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para costear el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal, que corresponden a la siguiente información:





**PROYECCION COSTOS DE PERSONAL 2023  
EMPLEADOS, JUBILADOS & TRABAJADORES OFICIALES  
INCREMENTO DEL 13.12%**

CONCEPTOS NOMINA	PROYECCIÓN SALARIAL 13.12% EMPLEADOS	PROYECCIÓN SALARIAL 13.12% TRABAJADORES OFICIALES	PROYECCIÓN SALARIAL 13.12% CONCEJO MUNICIPAL	PROYECCIÓN SALARIAL 13.12% PERSONERIA MUNICIPAL	PROYECCIÓN MESADA 13.12% JUBILADOS
Sueldo Básico	28.254.172.215		407.566.107	615.743.363	
Jornales Trabajadores Oficiales		64.102.932			
Pensión					783.464.476
Subsidio de Transporte	0	3.374.544	0	0	
Subsidio de Alimentación	1.687.272	0	0	0	
Horas Extras / Recargos	301.458.006	0	0	0	
Bonificación por Servicios P	828.223.728	0	11.887.345	17.959.181	
Prima de Servicios	1.182.915.469	4.629.656	16.981.921	25.655.973	
Prima de Vacaciones	1.266.712.936	5.141.228	18.184.807	27.473.272	
Prima de Navidad	2.638.985.283	6.437.363	37.885.015	57.235.982	
Mesada Adicional Junio Jubilados					85.628.044
Mesada adicional Diciembre					64.537.833
Cesantías Retroactivas	208.600.247	66.213.724	0	0	
Cesantías Anulizadas	2.858.900.723	0	41.042.100	62.005.648	
Intereses de Cesantías	343.068.087	0	4.925.052	7.440.678	
Bonificación por Recreación	157.708.619	356.127	2.264.256	3.420.796	
Bonificación Dirección	65.333.641	0	0	0	
Bonificación Territorial	16.333.410	0	0	0	
Prima de Antigüedad	82.992.371	0	0	0	
Beneficios Colectivos	95.531.723	0	0	0	
Servicio de celular	82.532.151	0	0	0	
Viáticos	61.733.863	0	0	0	
<b>APORTES PARAFISCALES</b>		0	0	0	
Caja de Compensación Familiar	1.222.670.777	2.749.304	17.457.415	26.374.341	
I.C.B.F.	917.003.083	2.061.978	13.093.061	19.780.756	
SENA	152.833.847	343.663	2.182.177	3.296.793	
E.S.A.P	152.833.847	343.663	2.182.177	3.296.793	
Min Educación	305.667.694	687.326	4.364.354	6.593.585	
<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>					
Aporte Pensión Empleador	3.505.893.026	7.692.352	50.334.414	76.044.305	
Aporte E.P.S. Empleador	2.483.340.893	5.448.749	35.653.543	53.864.716	
Mesada Adicional Salud Jubilados					17.698.221
Aportes ARL	153.383.718	334.617	2.189.547	3.307.927	
	<b>47.340.516.632</b>	<b>169.917.227</b>	<b>668.193.291</b>	<b>1.009.494.109</b>	<b>951.328.575</b>

Fuente: Nómina, enero de 2023, presupuesto proyectado con el valor de cierre de IPC a 2022.

Actualizado enero 24 de 2023.

