



PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2020.

DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

INTRODUCCION

El Plan De Previsión De Recursos Humanos Vigencia 2020 de la Personería Distrital De Cartagena De Indias, nace de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: “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. 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.”

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia 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 consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes

OBJETIVO

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos Vigencia 2020 de la Personería Distrital De Cartagena De Indias, tiene como alcance: determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y por último efectuar la estimación de los gastos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

Es importante indicar que el presente plan de previsión será uno de las herramientas más significativo en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá organizar la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Personería Distrital de Cartagena De Indias 2020, será de aplicación general en toda la planta de personal por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

1. METODOLOGÍA

1.1 REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Personería Distrital de Cartagena De Indias 2020, se planteó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

➤ Análisis de las necesidades de personal.

➤ Análisis de la disponibilidad de personal.

➤ Identificación de las fuentes de Financiación.

➤ Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL,

Para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, el cual cuenta con 65 cargos establecidos y se verifico el número de empleos provistos, vacantes, tanto temporales como definitivos, se tuvo en cuenta las Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc.).

Número de Cargos	Denominación del Empleo	Nivel	Naturaleza del Cargo	Grado	Código
6	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Carrera Administrativa	5	407
1	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Carrera Administrativa	1	407
1	Celador	Asistencial	Carrera Administrativa	2	477
4	Inspector	Asistencial	Carrera Administrativa	3	416
1	Secretaria	Asistencial	Carrera Administrativa	3	440
1	Secretaria Ejecutiva	Asistencial	Carrera Administrativa	9	425
4	Profesional Universitario	Profesional	Carrera Administrativa	11	219
2	Técnico Operativo	Técnico	Carrera Administrativa	6	314
2	Asesor	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	10	105
1	Asesor	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	12	105
1	Jefe De Oficina Control Interno	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	11	6
1	Jefe Oficina De Prensa	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	11	115
1	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	13	115
1	Directora Administrativa Y	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción		
	Financiera			14	9



1	Jefe De Oficina	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	10	6
1	Personero Auxiliar	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	13	17
15	Personero Delegado	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	12	40
1	Secretaria General	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	13	73
1	Almacenista General	Profesional	Libre Nombramiento y Remoción	4	215
1	Jefe De Oficina	Profesional	Libre Nombramiento y Remoción	11	6
1	Personero Distrital	Directivo	Periodo Fijo	17	15
3	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Provisional	1	407
4	Ayudante	Asistencial	Provisional	1	472
2	Celador	Asistencial	Provisional	2	477
1	Conductor	Asistencial	Provisional	3	480
2	Inspector	Asistencial	Provisional	3	416
3	Secretaria	Asistencial	Provisional	3	440
1	Profesional Universitario	Profesional	Provisional	11	219
1	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Provisional	5	407

**ANALISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL
CARGOS VACANTES**

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	Nº CARGOS	SALARIO	LUGAR
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	2	\$4.476.819	CARTAGENA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	3	\$2.632.521	CARTAGENA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	1	\$1.895.416	CARTAGENA
SECRETARIO	450	03	2	\$1.895.416	CARTAGENA
TECNICO OPERATIVO	314	06	1	\$2.653.580	CARTAGENA
CELADOR	477	02	2	\$1.516.335	CARTAGENA
INSPECTOR	416	03	2	\$1.895.416	CARTAGENA
AYUDANTE	472	01	4	\$1.516.335	CARTAGENA
CONDUCTOR	480	03	1	\$1.895.416	CARTAGENA

Personería Distrital de Cartagena de Indias
NIT: 806000084-2

Calle del Candilejo 33-35 Tels: 6642231 – 6600366 – 6645000 Fax: 6642213
E-Mail: info@personeriactagena.gov.co – personero@personeriactagena.gov.co
www.personeriactagena.gov.co

A enero de 2020, la Personería Distrital de Cartagena de Indias en su planta global cuenta con 18 vacancias que son Nivel Profesional (2), Asistencial (12), Auxiliar Administrativo (4).

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.

Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han utilizado las siguientes situaciones administrativas, Derecho Preferencial a Encargo, y Nombramiento Provisional, así mismo se adelanta la Asignación de Funciones para garantizar el desarrollo de los empleos que se encuentren vacantes; es importante manifestar que adicional a las medidas internas que se van a tomar, la Personería Distrital de Cartagena de Indias ha considerado pertinente adelantar un estudio de cargas laborales, de acuerdo con las especificaciones contenidas en la Guía para la medición de cargas de trabajo en las entidades públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública.

IDENTIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN

De conformidad con la Resolución No. 102001 de enero 2 de 2020 “Por La Cual Se Liquida El Presupuesto De Ingresos Y Gastos De La Personería Distrital De Cartagena De Indias, Para La Vigencia Fiscal Comprendida Entre El 01 De Enero Y El 31 De Diciembre De 2020, Se Detallan Las Apropiaciones, Se Clasifican Y Se Definen Los Gastos De Funcionamiento Y Se Crea Un Rubro, Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2020, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

CODIGO	RUBRO	VALOR
	Total Gastos de Personal	6.494.465.967
1.1.1.01	Sueldo Personal de Nómina	3.553.921.200
1.1.1.02	Gastos de Representación	43.633.548
1.1.1.03.1	Recargo Nocturno	21.600.000
1.1.1.04.1	Prima de Vacaciones	320.000.000
1.1.1.04.2	Prima de Navidad	334.942.644
1.1.1.04.3	Prima de Servicios	154.341.570
1.1.1.05.1	Vacaciones	439.578.572
1.1.1.07.1	Auxilio de Transporte De Funcionarios	8.150.688
1.1.1.09	Dotación de Personal	3.000.000
1.1.1.14	Subsidio de alimentación	4.526.496
1.1.1.25.2	Bonificación por Recreación	38.000.000
1.1.1.25.3	Bonificación por Servicios Prestados	99.437.161

1.1.1.25.4	Bono navideño	28.940.452
1.1.1.25.5	Incentivo	49.799.965
1.1.4.1.1.1.1	Salud de Funcionarios	282.147.983
1.1.4.1.1.2.1	Pensión de Funcionarios	423.221.975
1.1.4.1.1.3.1	Riesgos Laborales de Funcionarios	18.410.156
1.1.4.2.1.4.1	Cesantías de Funcionarios	302.854.531
1.1.4.2.1.4.2	Intereses a las Cesantías	43.542.544
1.1.4.3.1.1	Servicio Nacional de Aprendizaje	17.634.249
1.1.4.3.2.1	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	105.805.494
1.1.4.3.3.1	Escuela Superior de Administración Pública	17.634.249
1.1.4.3.4.1	Cajas de Compensación Familiar	141.073.992
1.1.4.3.5.1	Institutos Técnicos Industriales	35.268.498
1.2.1.3	Kit Escolar	7.000.000

DETERMINACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA CUBRIR LAS NECESIDADES

Una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual de la entidad se ha identificado las vacantes, las cuales se pueden traducir en una de las necesidades de la entidad donde éstas se encuentran, es importante manifestar que la entidad a la fecha no cuenta con un déficit de empleos o que los servidores que los ocupan presenten serias falencias en los conocimientos y/o inhabilidades para ejercerlos.

La entidad le dio aplicación al Acuerdo No. 20191000008736 del 6/09/2019 Por La Cual Se Define El Procedimiento Para El Reporte De La Oferta Pública De Empleos De Carrera (OPEC), con el fin de viabilizar el concurso de ascenso.

NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.