



Atlántico
para la
Gente

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2020

**GOBERNACION DEL DEPARTAMENTO DEL ATLANTICO
SECRETARIA GENERAL
SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO**

BARRANQUILLA, ENERO DE 2020



NIT: 890.102.006-1
Código Postal: 080003
Código DANE: 08-000

Calle 40 45-46 Barranquilla, Atlántico | Tel. (57)(5)330 7000
Línea Gratuita 01 8000 425 888 | gobernador@atlantico.gov.co

   **Atlántico para la Gente**

atlantico.gov.co

TABLA DE CONTENIDO

Presentación

1. Marco Legal

2. Objetivo

2.1. Objetivo Específico

3. Metodología

3.1. Análisis de las Necesidades de Personal

3.2. Análisis de Planta Actual

3.3. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

3.4. Empleos de Carrera Administrativa

4. Análisis y Programación de Medidas de Cobertura de las Necesidades

4.1. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante concurso de Mérito

4.2. Provisión Transitoria de Empleos Vacantes

4.3. Estimación de los Costos de Personal y Aseguramiento de su Financiación en el

Presupuesto

PRESENTACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Gobernación del Departamento del Atlántico, hace parte del Plan Estratégico de Talento Humano como una herramienta de gestión estratégica alineada con las metas del Plan de Acción y los proyectos y programas propios de la misión de la entidad.

El plan se construye atendiendo lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, actualizado con las necesidades de previsión del talento humano con corte a diciembre 31 de 2019.

Este documento se desarrolla en tres (3) etapas: a. Análisis cuantitativo de las necesidades de personal. b. Análisis de las necesidades de personal. c. Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

1. MARCO LEGAL

- La 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”, en el literal d) del artículo 14 estableció:

(...)

Artículo 14.

- d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, dispone:

(...)

ARTÍCULO 17.

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.
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.”
- Guía DAFF. Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes
 - Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública • Decreto 648 de 2017
 - Decreto 612 de 2018
 - Decreto 498 de 2020

2. OBJETIVO

El Plan de Previsión del Recurso Humano para la Gobernación del Departamento del Atlántico, tiene como objetivo establecer la disponibilidad del recurso humano, y evidenciar y analizar las necesidades de personal de cada una de las áreas de la entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.



2.1 Objetivo Específico

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 efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación de necesidades, con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

3. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Gobernación del Departamento del Atlántico se elaboró atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Igualmente, teniendo en cuenta que el Plan de Previsión del Recurso Humano es uno de los componentes de la planeación del recurso humano, es importante mencionar que para la elaboración del mismo se realizó el análisis de la planta de personal actual de la Gobernación del Atlántico, junto con el diagnóstico de necesidades de personal, haciendo énfasis en el cubrimiento, principalmente con medidas internas tales como capacitación, movimiento de personal (reubicación del personal, reubicación de los cargos), situaciones administrativas, transferencia del conocimiento, entre otros.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas estarán supeditadas a las directrices que imparta el Gobierno Nacional con referencia a la austeridad en el gasto público.

3.1 Análisis de las Necesidades de Personal.

En la etapa de Análisis de necesidades de personal se tomó como base el estado actual de la Planta.

3.2 Análisis de Planta Actual.

En el mes de diciembre de 2019 se adelantó la actualización del Análisis de la Planta Actual, a través de la Tabla Análisis de Planta Actual, en el cual se pudo verificar que el nivel de provisión de la planta de la Entidad, con corte a 31 de diciembre de 2019, es de 16.



NIVEL	No. CARGOS	HOMBRES	MUJERES	VACANTES
Directivo	42	23	18	1
Asesor	19	7	11	1
Profesional	190	83	100	7
Técnico	135	71	58	6
Asistencial	52	21	30	1

En el Plan de Provisión de Recursos Humanos de la Gobernación del Departamento del Atlántico, se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Entidad, señaladas en la Ley 909 de 2004 y de acuerdo con la naturaleza del empleo, así:

3.3. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Sesenta (60) empleos de Libre Nombramiento y Remoción de acuerdo con los siguientes niveles: Directivo y Asesor.

NIVEL	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	No.
Directivo	Gobernador	001	01	1
Directivo	Secretario de Despacho	020	02	16
Directivo	Subsecretario de Despacho	045	05	22
Directivo	Gerente	039	02	2
Directivo	Jefe de Oficina	006	02	1

Asesor	Asesor	105	03	4
Asesor	Asesor	105	05	15

3.4. Empleos de Carrera Administrativa

Trescientos setenta y siete (377) empleos de Carrera Administrativa de los siguientes niveles:

Profesional, Técnico y Asistencial.

NIVEL	DENOMINACION	No.
Profesional	Líder de Programa	10
Profesional	Profesional Especializado	76
Profesional	Profesional Universitario	104
Técnico	Técnico Administrativo	135
Asistencial	Secretario Ejecutivo, Secretario, Auxiliar Administrativo, Auxiliar Servicios Generales, Conductor	52

La distribución y caracterización de los empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, se presenta a continuación:

NIVEL	LNR	CA
Directivo	42	
Asesor	19	
Profesional		190
Técnico		135

Asistencial		52
-------------	--	----

Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han utilizado las situaciones administrativas de 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.

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.

4. ANÁLISIS Y PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES.

Para el análisis y programación se toma como referencia la planta de personal vigente a la fecha.

4.1 Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos.

Para la vigencia 2020, se continuará con el proceso de concurso de mérito adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de la Convocatoria Territorial 2019 II, para lo cual la Gobernación del Departamento del Atlántico cumplió con cada una de las etapas dentro de los términos establecidos para tal fin, iniciando con el reporte de los empleos a través de la OPEC, remisión del manual específico de funciones y de competencias laborales y disponibilidad de recursos para sufragar el concurso.

En estos momentos la Convocatoria Territorial 2019 II se encuentra en etapa de verificación de requisitos mínimos de los aspirantes.



Atlántico
para la
Gente

4.2 Provisión Transitoria de Empleos Vacantes.

En la actual vigencia, se estima proveer las vacantes que se requieran para el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo, de manera transitoria, a través de encargo o nombramiento provisional. Igualmente, mediante comisión de servicios en empleos de Libre Nombramiento y Remoción, además de reubicación de la planta global por necesidades del servicio.

4.3 Estimación de los Costos de Personal y Aseguramiento de su Financiación en el Presupuesto.

Para la actual vigencia, el costo total de la planta de personal de la Gobernación del Departamento del Atlántico provista en un ciento por ciento (100%) corresponde a \$44.126.694.700.00, cifra que fue asignada al presupuestos de gastos de la entidad.



NIT: 890.102.006-1
Código Postal: 080003
Código DANE: 08-000

Calle 40 45-46 Barranquilla, Atlántico | Tel. (57)(5)330 7000
Línea Gratuita 01 8000 425 888 | gobernador@atlantico.gov.co

   **Atlántico para la Gente**

atlantico.gov.co