



FONDO MUNICIPAL DE
TRANSITO
Y TRANSPORTE DE MAGANGUÉ

PLAN DE PREVISION DE



2021



El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento que permite actualizar y consolidar los requerimientos de personal con la disponibilidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, con el fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos, como resultado del análisis de las necesidades de las personas, es decir el propósito del presente Plan, es determinar el horizonte del Plan Estratégico del talento humano, con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad.

- 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.”

OBJETIVO: Mediante la adopción del presente Plan de Previsión de Recursos Humano (PPRH) se pretende establecer la disponibilidad de personal con el cual debe 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.

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. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

METODOLOGIA

Realizando un análisis de las necesidades de personal comprendido entre el estado actual de la planta de personal vigente, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes definitivas y temporales.



También se analizó como proveer las vacantes a través del ingreso y ubicación del personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la entidad. La entidad diseñó el plan atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento administrativo de la función Pública – DAFP.

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal del FONDO MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE MAGANGUÉ, fue aprobada mediante acuerdo No 003 de 1998, emanado de la honorable Junta Directiva, la cual se encuentra conformada por 6 cargos en los niveles directivos, profesional, y asistencial como se demuestra a continuación.

CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de los organismos y entidades del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias propias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o de tareas de simple ejecución.



Denominación del cargo	codigo	grado	Numero de cargos
director	050	04	01
Secretario general y Administrativa	054	04	01
PROFESIONAL UNIVERSITARIO DIVISION ASUNTOS LEGALES	219	02	01
PROFESIONAL UNIVERSITARIO DIVISION FIANCIERA	219	02	01
AUXILIAR ADMINSTRATIVO DIVISION ASUNTOS LEGALES	447	01	01
SECRETARIO	440	02	01

REQUISITOS DE LOS EMPLEOS

Los requisitos para desempeñar los empleos FONDO MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE MAGANGUE en se encuentran señalados en el Manual de Funciones y Competencias Laborales contenido en la Resolución de 31 de diciembre de 2020.

VACANCIAS DE EMPLEOS

Las vacancias en los empleos públicos se clasifican en definitivas y temporales, las primeras como consecuencia de renuncia, insubsistencia, destitución, revocatoria del nombramiento, invalidez absoluta, pensión, edad de retiro forzoso, traslado, nulidad del nombramiento, declaratoria de abandono del empleo, muerte o cualquier otra que determine la ley (Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015) y las vacancias temporales por separación transitoria del ejercicio de las funciones como consecuencia de vacaciones, licencia, permiso, comisión, encargo, suspensión o en período de prueba en otro empleo de carrera.

PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

Una vez generada la vacancia se produce en la mayoría de eventos la necesidad de proveer el empleo correspondiente, ya sea de forma definitiva o transitoria, para ello se utilizan las siguientes figuras contenidas en el Decreto – Ley 775 de 2005)

El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano tiene como fin determinar la cantidad y calidad del personal de planta que la entidad requiere para la respectiva vigencia fiscal y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales

Para diseñar el plan se tendrá en cuenta las necesidades de personal, disponibilidad de personal,



Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias de la entidad.

Disponibilidad de personal. Identificación de los empleos creados y los provistos; y de los perfiles del personal de planta que viene prestando los servicios a la entidad y con los cuales se atienden las necesidades del servicio.

Medidas de cobertura. Determinación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando, entre otras, las medidas de ingreso, encargo y capacitación. • Fuentes de financiación. Estimación de todos los costos de personal, de conformidad con las medidas de cobertura previstas, especificando las partidas presupuestales previstas en el presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El fondo tiene dos tipos de necesidades, una parte de la base de las funciones de la entidad y que requiere establecer empleos necesarios para hacer eficaz el cumplimiento de sus funciones y la óptima prestación del servicio, adaptada al principio moderno de administración pública, es así como se observa que su planta de personal no cuenta con cargos para el cumplimiento de funciones misionales, por lo que se prevé y se establece la necesidad de crear cuatro cargos

Otra es el análisis de la planta actual y los cargos provistos en los cuales se identifican vacantes en el cargo libre nombramiento y remoción, la cual se encuentra, suplida por un empleado de carrera administrativa y encontrándose un cargo de carrera administrativa ejercido en forma provisional por empleado de carrera :

DIRECTOR : EJERCIDO EN ENCARGO POR PROFESIONAL DE CARRERA DE LA DIVISION DE ASUNTOS LEGALES.

PROFESIONAL DE LA DIVISION DE ASUNTOS LEGALES: EJERCIDO POR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN ENCARGO.

No obstante, lo anterior y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que en la Entidad se adopten medidas internas como lo son la Capacitación, inducción y reinducción, para tal fin es pertinente remitirse al Plan Estratégico de Talento Humano,

Así mismo, para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han empleado y se continuarán empleando las situaciones administrativas, tales como el derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales

FUENTES DE FINANCIACION



El Fondo proyecta en su presupuesto el monto de la nómina para la vigencia 2021, en relación al número de empleados debidamente vinculados en sus diferentes formas, para lo cual consta en su presupuesto así: la suma de CUATROCIENTOS TREINTA Y OCHO MIL SETECIENTOS SETENTA PESOS M/L (\$ 438.770.448)

2	GASTOS	PPTO 2020
2.1	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	547.000.448
2.1.01	GASTOS DE PERSONAL	438.770.448
2.1.01.01	Servicios Personales Asociados a la Nómina	334.784.312
2.1.01.01.01	Sueldos de Personal de Nómina	253.848.000
2.1.01.01,01.01	Sueldos	253.848.000
2.1.01.01.03	Gastos de Representación	0
2.1.01.01.17	Prima de Navidad	26.148.912
2.1.01.01.19	Prima de Servicios	13.993.700
2.1,01.01.21	Prima de Vacaciones	13.993.700

CONVENIOS

El Fondo podrá utilizar diferentes mecanismos para lograr el cumplimiento de las estrategias, metas, y objetivos planteados en nuestro Plan de Previsión de Recursos humanos, así como de las directrices impartidas para las Entidades del Sector Público.

FORMAS DE CUBRIR LAS VACANTES

Empleos de Carrera Administrativa: La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012, así:

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la autoridad judicial.
- Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la ley 387 de 1997 una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la comisión Nacional del Servicio Civil.



- Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad

El Encargo

El Encargo será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de los vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

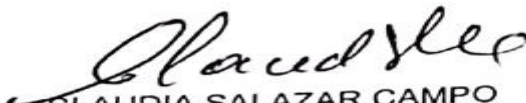
El Nombramiento Provisional

El nombramiento provisional será la modalidad de provisión transitoria extraordinaria de los empleos de carrera administrativa. Únicamente se podrán efectuar nombramientos provisionales cuando se certifique la inexistencia de personal de carrera que reúna las condiciones y requisitos legales para el desempeño de los empleos.

Lo anterior en cumplimiento de las normas contempladas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015.

Una vez realizado el análisis de la planta actual del Fondo, e identificadas las vacantes, las cuales se pueden traducir en una de las necesidades de las diferentes dependencias 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 serías falencias en los conocimientos y/o habilidades para ejercerlos

Se firma a los diez (10) días del mes de enero de 2021


CLAUDIA SALAZAR CAMPO
Directora