

**ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PLAN
ANUAL DE VACANTES DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE ARAUCA**

autor

PABLO EMILIO CISNEROS CEDEÑO

Director(a)

LUZ ÁNGELA MORENO CUEVA

Administradora Comercial y de Sistemas

M.Sc. Dirección y Administración de Empresas

**PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍAS MECÁNICA, MECATRÓNICA E
INDUSTRIAL
FACULTAD DE INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA**



**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
PAMPLONA, diciembre 12 de 2019**

TABLA DE CONTENIDO

1.	RESUMEN	7
2.	ABSTRACT	8
2.1	Palabras claves.....	9
3.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
3.1	Formulación del problema.....	11
3.2	Sistematización del problema.....	11
4.	OBJETIVOS.....	12
	Objetivo General	12
	Objetivos Específicos	12
5.	METODOLOGIA	13
	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	15
5.1	Renovación del plan de previsión de Recursos Humanos	15
5.1.1	Análisis de Necesidades de Personal.	15
5.1.2	Análisis de Disponibilidad de Personal.	15
5.1.3	Programación de Medidas de Cobertura.	15
5.2	Reformación del Plan Anual de Empleos Vacantes	16
5.2.1	Identificación de Vacantes definitivas	16
5.2.2	Identificación de Vacantes Temporales	16
5.3	Presentación los respectivos planes al área de talento humano.....	17

5.3.1 Actualización del plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos.	17
5.3.2 Socialización del modelo propuesto.....	17
6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	18
Presentación de resultados	18
6.1 Renovación del plan de previsión de Recursos Humanos (Anexo N° 3).....	18
6.1.1 Análisis de necesidad de personal.....	18
6.1.2 Análisis de disponibilidad del personal.....	26
6.1.3 Medidas de cobertura	32
6.2 Reformación del Plan Anual de Vacantes (Anexo N° 2).....	34
6.2.1 Identificación de vacantes definitivas	34
6.2.2 Identificación de vacantes temporales.....	37
6.3 Presentación los respectivos planes al área de talento humano	41
6.3.1 Actualización del plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos.	41
6.3.2 Socialización del modelo propuesto.....	41
7. CONCLUSIONES	42
8. RECOMENDACIONES	43
9. BIBLIOGRAFÍA	44
10. ANEXOS	47

ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Diagrama de Ishikawa	11
Ilustración 2 Estructura organizacional del municipio de Arauca	27
Ilustración 3 Diagrama de flujo provisión transitoria de empleos vacancia definitiva	40

TABLAS

Tabla 1: Presupuesto mensual.....	32
Tabla 2: Empleos disponibles para concurso.....	36
Tabla 3: Empleos en vacancia temporal.....	37

GRAFICAS

Gráfica: 1 Requerimiento Secretaría de Inclusión Social.....	19
Gráfica: 2 Requerimiento Secretaría de Salud	20
Gráfica: 3 Requerimiento Secretaría de Gobierno	21
Gráfica: 4 Requerimiento Secretaría de desarrollo económico y sostenible	21
Gráfica: 5 Requerimiento Secretaría de Hacienda y Finanzas Publicas.....	22
Gráfica: 6 Requerimiento Secretaría de Planeación.....	23
Gráfica: 7 Requerimiento Secretaría General	23
Gráfica: 8 Requerimiento Secretaría de Educación Cultura Deporte y Recreación.....	24
Gráfica: 9 Requerimiento Secretaría de Infraestructura	24
Gráfica: 10 Total requerimiento de Personal	25
Gráfica: 11 Porcentaje de solicitudes	26
Gráfica: 12 Disponibilidad de personal de acuerdo al nivel	28
Gráfica: 13 Disponibilidad de personal de acuerdo al tipo de nombramiento	29

1. RESUMEN

En el ámbito de las entidades públicas en Colombia la planeación de los recursos humanos es un tema que ha recibido un tratamiento coyuntural, tradicionalmente ligado a los estudios técnicos para definir las plantas de empleos. Por ello, se requiere definir y ejecutar acciones de planeación, dirigidas a racionalizar el manejo de la capacidad humana con que cuentan las entidades y al tiempo, promover el desarrollo de sus expectativas e intereses.

La ley 909 de 2004 en los artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las unidades de personal, la elaboración del plan anual de vacantes y a su vez en el artículo 17 que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las unidades de Personal o quienes hagan sus veces, deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos. (Congreso, 2004)

En este contexto la alcaldía de Arauca debe cumplir los procedimientos asignados conforme al modelo de procesos de Talento Humano, para ello se desarrollaron actividades emprendidas en el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano de la entidad, apoyando la estructuración y desarrollo de los planes y programas de este proceso de acuerdo con la normatividad vigente.

El objetivo principal de este proyecto es actualizar el plan de previsión de Recursos Humanos y el plan anual de vacantes, de la Alcaldía municipal de Arauca, con el fin de cumplir la normativa exigida por el Estado, para este propósito mediante una metodología de tipo descriptivo con un enfoque mixto, durante 4 meses, se desarrollaron 7 actividades necesarias para el cumplimiento de este objetivo, las cuales finalmente muestran cómo es la estructura de la planta de personal de la Administración Municipal, sus necesidades y procedimientos respectivos para suplirlas y así poder rendir informe al Departamento Administrativo de la Función Pública.

2. ABSTRACT

In the field of public entities in Colombia, human resources planning is an issue that has received a short-term treatment, traditionally linked to technical studies to define employment plants. Therefore, it is required to define and execute planning actions, aimed at rationalizing the management of human capacity with the accounts and entities of time, promoting the development of their expectations and interests.

Law 909 of 2004 in articles 14 and 15, establishes as functions of the Administrative Department of the Public Function and of the personnel units, the preparation of the annual vacation plan and in turn in article 17 which deals with the plans and plants of employment, determines that the Personnel units or those who do their times, require to elaborate and update annually Plans of Forecast of Human Resources. (Congress, 2004)

In this context, the municipality of Arauca must comply with the procedures assigned according to the Human Talent process model, so that activities undertaken in the process of Strategic Management of Human Talent of the entity are developed, supporting the structuring and development of the plans and programs of this process in accordance with current regulations.

The main objective of this project is to update the Human Resources forecast plan and the annual vacancy plan of the Municipal Government of Arauca, in order to comply with the regulations required by the State, for this purpose through a descriptive methodology With a mixed approach, during 4 months, 7 activities were carried out necessary for the fulfillment of this objective, whatever they may be, finally, how is the structure of the staff of the Municipal Administration, their needs and procedures necessary to meet them and thus be able to perform report to the Administrative Department of the Public Function.

2.1 Palabras claves

Carrera administrativa, Encargo, Provisionalidad, Vacante definitiva, Vacante Temporal, Empleo público, Talento Humano, Personal, Necesidad, Disponibilidad, Cobertura, Cargas laborales, Vinculación, Provisión, Previsión, Requerimientos, Nomina, Contratos, Financiación, Nombramiento, Supernumerario, Nivel, Código, Grado, FURAG, Concurso de mérito.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en el marco del fortalecimiento de la gestión pública eficiente y moderna, con miras al mejoramiento de los procesos que permiten optimizar las herramientas de la administración del talento humano en el sector público, publica año a año el Plan Anual de Vacantes (PAV) de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial. Dicho PAV es desarrollado por el DAFP basado en la Ley 909 de 2004, Título II, Capítulo II, artículo 14, literal d, el cual establece que a la Función Pública le corresponde 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 (CNSC)”. (Acuña, 2019)

En la alcaldía municipal de Arauca es indispensable contar con el plan anual de vacantes y el plan de previsión de recursos humanos para el periodo 2020, puesto que se requiere remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas. De igual forma la ley 909 de 2004 señala en el Artículo 17 que 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 ello se manejará información cualitativa de tipo descriptiva con la utilización de tablas y gráficos que permitan visualizar de forma clara la información solicitada por el DAFP.

Por lo dicho anteriormente se plantea de forma inmediata la necesidad de realizar la actualización de estos planes para la administración municipal de Arauca, antes de la finalización del periodo 2019 para que sea aprobado y dar su respectivo traslado a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

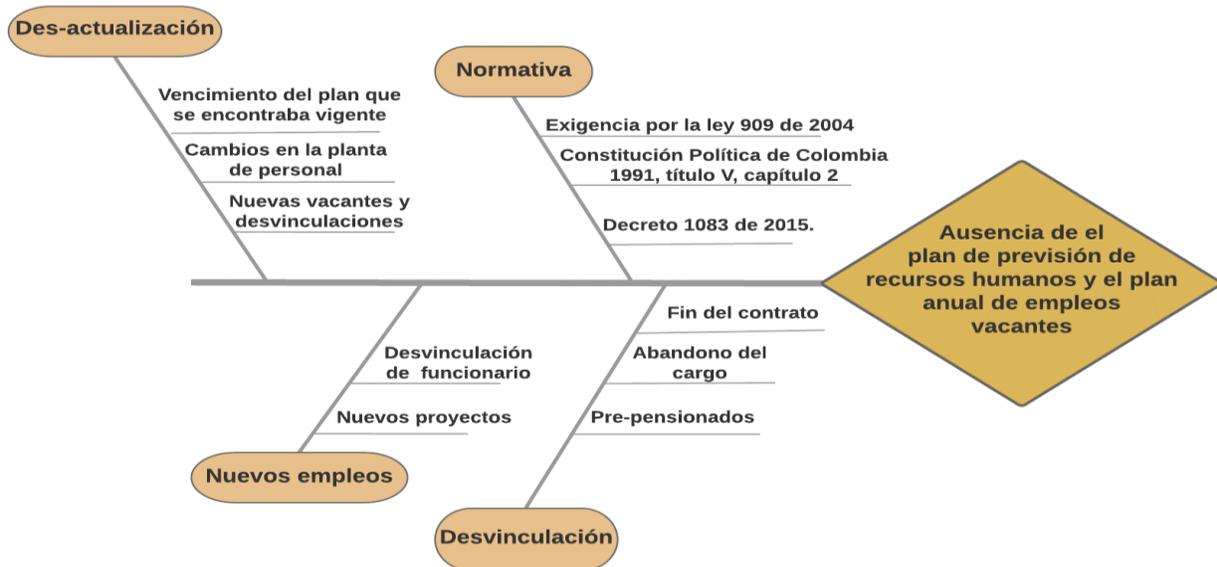


Ilustración 1. Diagrama de Ishikawa

Fuente: propia

3.1 Formulación del problema

- ¿Cómo Actualizar el plan de vacantes y plan previsión de recursos humanos de acuerdo a las exigencias establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la Alcaldía municipal de Arauca para el periodo 2020?

3.2 Sistematización del problema

- ¿Qué herramientas se pueden utilizar para organizar y clasificar la planta de personal de la Alcaldía de Arauca?
- ¿Cómo identificar un procedimiento claro, que permita conocer la forma de vinculación laboral a la planta de la Alcaldía de Arauca?
- ¿Cómo se puede dar a entender los procesos que han de realizarse para abordar los parámetros emitidos por el DAFP basado en la Ley 909 de 2004, en el plan de previsión de Recursos Humanos y el plan anual de empleos vacantes, de la Alcaldía municipal de Arauca?

4. OBJETIVOS

Objetivo General

Actualizar el plan de previsión de Recursos Humanos y el plan anual de vacantes, de la Alcaldía municipal de Arauca, con el fin de cumplir la normativa exigida por el Estado.

Objetivos Específicos

- Renovar el plan de previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía de Arauca, con el propósito de analizar las necesidades y disponibilidad del personal para programar las medidas de cobertura necesarias.
- Reformar el Plan Anual de Empleos Vacantes con la finalidad de programar los procesos de selección de los empleos vacantes en la Alcaldía de Arauca.
- Presentar los respectivos planes al área de talento humano, con el objeto de concatenarlos con las demás estipulaciones previstas en planeación de los Recursos Humanos.

5. METODOLOGIA

El tipo de investigación a aplicar es de tipo descriptivo que “es un método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera” (Explorable, 2019). Este tipo de investigación también provee un retrato preciso de las características de un individuo en particular, de una situación, o de un grupo. La investigación descriptiva también es conocida como investigación estadística. (Robles, 2019) Además, se planteó un enfoque mixto debido a que se necesita describir y hallar la cantidad de empleos vacantes.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía Municipal de Arauca para la vigencia 2020 se Actualizará acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. (Acuña, 2019) Para ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Renovación a través del plan de previsión de recursos humanos el análisis de necesidades y disponibilidad del personal para programar las medidas de cobertura, reformatión a través del plan anual de vacantes la identificación de las vacantes y la presentación final de los planes al área de talento humano.

De acuerdo a lo anterior y para dar cumplimiento al primer objetivo se planteó la documentación a través del plan de previsión de recursos humanos el análisis de necesidades y disponibilidad del personal con el fin de programar las medidas de cobertura, para la cual es necesario llevar acabo las siguientes actividades: Análisis de las necesidades de personal, análisis de la disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura.

Siguiendo con el alcance del segundo objetivo se trazó la documentación a través del plan anual de vacantes la identificación de las vacantes y las actividades programadas fueron las siguientes: Identificación de vacantes definitivas e identificación de vacantes temporales.

Por último, para lograr la actualización del plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos se va a presentar los planes al área de talento humano para la respectiva socialización del modelo propuesto.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

5.1 Renovación del plan de previsión de Recursos Humanos

5.1.1 Análisis de Necesidades de Personal.

Consiste en el ejercicio que deben hacer las entidades para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman y se realiza mediante un formato de diagnóstico de necesidad de personal el cual es diligenciado por cada uno de los jefes de dependencia.

5.1.2 Análisis de Disponibilidad de Personal.

En esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que las entidades tengan consolidada, organizada y, en lo posible sistematizada, la respectiva información, de manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos y para ello se toma información de la base de datos de la nómina del personal de planta.

5.1.3 Programación de Medidas de Cobertura.

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, el jefe de personal contrasta las dos informaciones, de lo cual se pueden detectar situaciones como las siguientes:

- Que la entidad presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores.
- Que el déficit obedezca a que los servidores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
- Que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de personal requeridos.
- Que se presenten excesos de recursos humanos.

5.2 Reformación del Plan Anual de Empleos Vacantes

5.2.1 Identificación de Vacantes definitivas

Esta actividad consiste en identificar aquellas vacantes que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, las cuales son generadas cada que hay un retiro de un empleado y se pueden contabilizar fácilmente con datos históricos en las bases de datos de la entidad.

5.2.2 Identificación de Vacantes Temporales

Identificar vacantes cuyo titular se encuentre en una situación administrativa a saber: Vacaciones, Licencia, Permiso remunerado, Comisión, Encargado separándose de las funciones del empleo del cual es titular, Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial o por encontrarse en período de prueba en otro empleo de carrera, las cuales también son identificables revisando los archivos de personal.

5.3 Presentación los respectivos planes al área de talento humano

5.3.1 Actualización del plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos.

Documentación final de todos los datos recolectados, para actualizar el plan de previsión de recursos humanos y plan anual de vacantes de la alcaldía de Arauca y plasmarlos en la plantilla dispuesta por la imagen corporativa de la entidad para la elaboración de dichos planes.

5.3.2 Socialización del modelo propuesto

Presentación de los planes anteriormente mencionados al área de talento humano para seguir con las demás estipulaciones de revisión y adopción.

6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Presentación de resultados

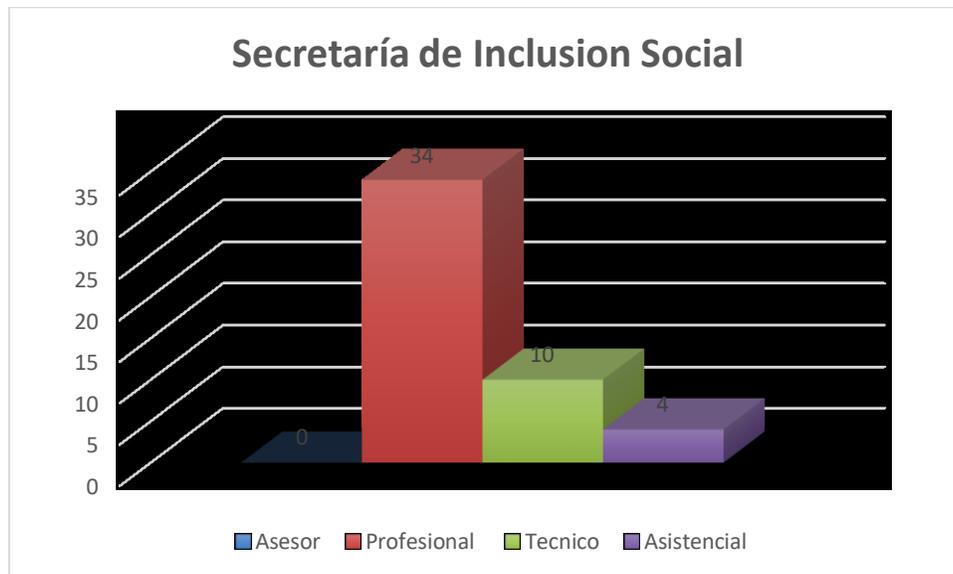
A continuación, se presentarán los resultados obtenidos en cada una de las actividades expuestas como necesarias para el cumplimiento del proyecto. De esta forma se podrá evidenciar paso a paso el cumplimiento del objetivo general en cuanto a las características estructurales y cuantitativas de los empleos de la Administración Municipal de Arauca, finalmente con ello dar conclusiones generales acerca de los datos más relevantes en este proceso y en casos particulares especificar como recomendaciones que mejoras se deben tener en cuenta en la previsión de recursos humanos.

6.1 Renovación del plan de previsión de Recursos Humanos (Anexo N° 3)

6.1.1 Análisis de necesidad de personal

Dentro de los resultados arrojados para el plan de previsión de recursos humanos se obtuvieron requerimientos de personal por cada una de las dependencias de la Entidad para el periodo 2020, los cuales fueron solicitados por parte del área de Talento Humano mediante un formato de diagnóstico para el análisis de necesidades de personal.

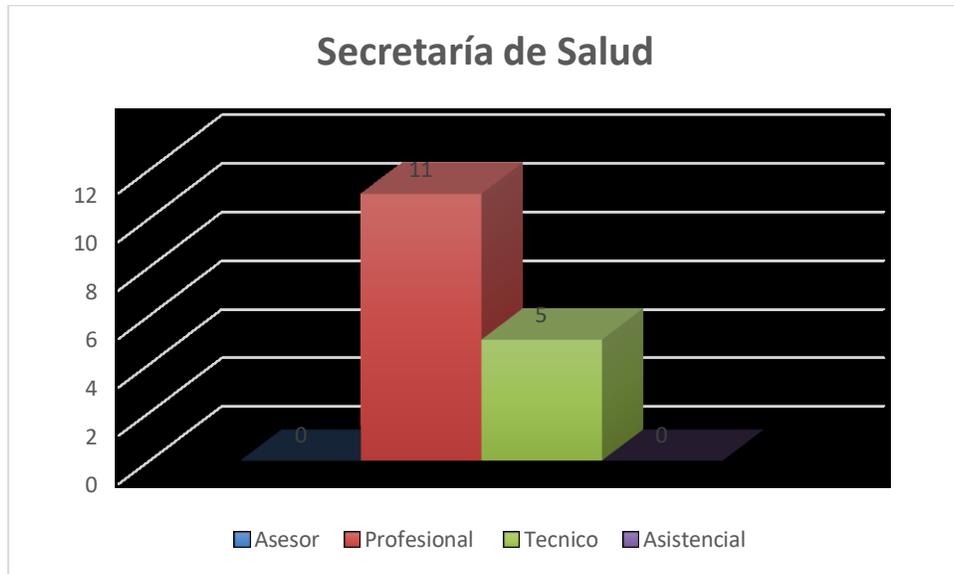
Como resultado de este análisis se obtuvo un total de 46 solicitudes para la Secretaría de inclusión social, con una distribución de 34 profesionales 10 técnicos y 4 asistenciales (ver gráfica 1). Cabe resaltar que en esta dependencia se incluyen los programas de: Víctimas, Vivienda, Etnias, Mujer y LGTBI, Ludoteca, Juventudes, Discapacitados y Familias en acción.



Gráfica: 1 Requerimiento Secretaría de Inclusion Social

Fuente: propia

Así mismo para la secretaria de Salud para las dimensiones de: Dimensión convivencia social y salud mental, dimensión gestión diferencial de las poblaciones vulnerables, dimensión seguridad alimentaria y nutricional, dimensión vida saludable y enfermedades transmisibles, Fortalecimiento de la Autoridad Sanitaria para la gestión de la salud, dimensión Salud pública en emergencias y desastres, dimensión vida saludable y enfermedades no transmisibles; se solicitaron 11 profesionales y 5 técnicos (ver grafica 2).



Gráfica: 2 Requerimiento Secretaría de Salud

Fuente: propia

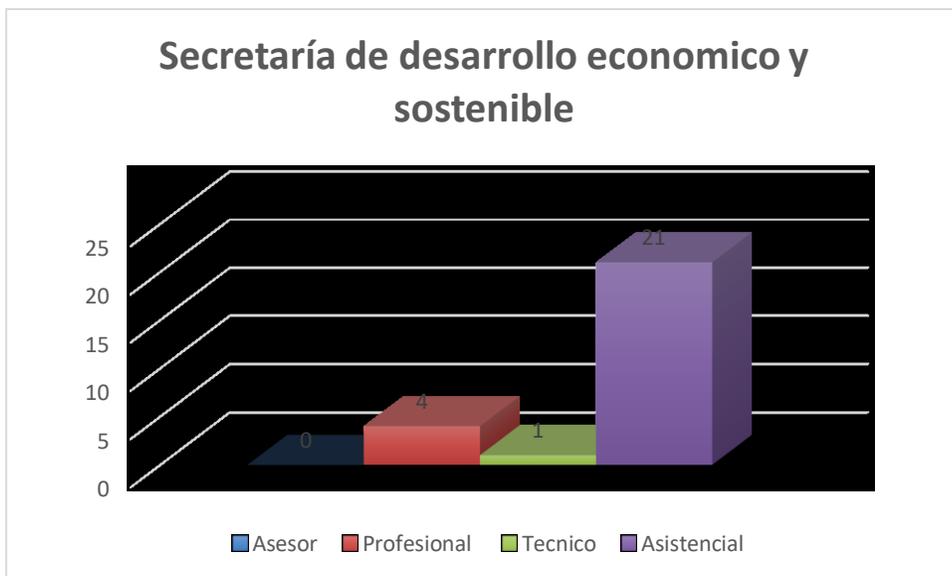
De igual modo para precios pesa y medidas, Fortalecimiento cuerpo de bomberos, Seguridad y convivencia – fronteras, Comisaria de familia, Inspección de policía; programas adscritos a las Secretaría de Gobierno municipal se solicitaron 11 profesionales 32 técnicos y 1 asistenciales (ver grafica 3).



Gráfica: 3 Requerimiento Secretaría de Gobierno

Fuente: propia

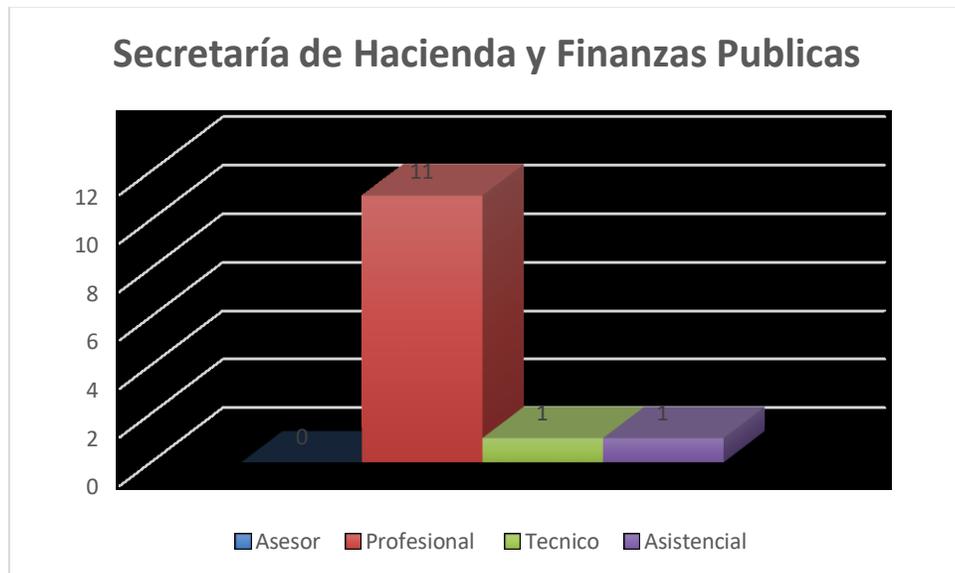
Para la Secretaría de desarrollo económico y sostenible como se muestra en la (grafica 4) se solicitaron 4 profesionales, 1 técnico y 21 asistenciales.



Gráfica: 4 Requerimiento Secretaría de desarrollo económico y sostenible

Fuente: propia

En la Secretaría de hacienda y finanzas públicas para el fortalecimiento del programa de cultura Tributaria del Municipio de Arauca, se solicitaron 11 profesionales, 1 técnico y 1 asistencial. (ver grafica 5)



Gráfica: 5 Requerimiento Secretaría de Hacienda y Finanzas Públicas

Fuente: propia

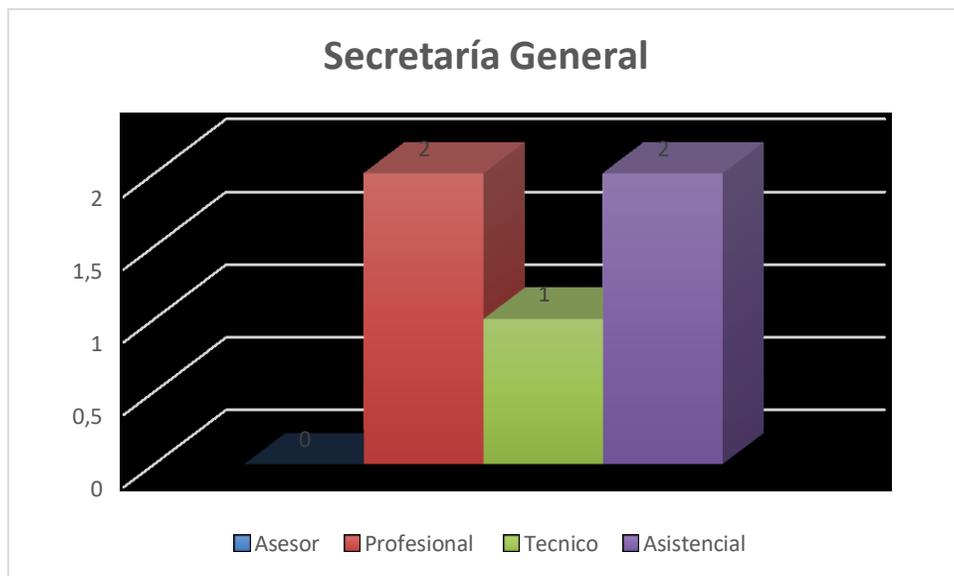
Siguiendo con la Gestión Pública municipal participativa y transparente, Ordenamiento del territorio municipal Planificación, Banco de programas y proyectos de la Secretaría de planeación se solicitaron 16 profesionales y 12 técnicos. (ver grafica 6)



Gráfica: 6 Requerimiento Secretaría de Planeación

Fuente: propia

En la Secretaría General donde se incluye el área de Talento Humano, nomina, contratación y pensiones se solicitaron 2 profesionales 1 técnico y 2 asistenciales. (ver grafica 7)



Gráfica: 7 Requerimiento Secretaría General

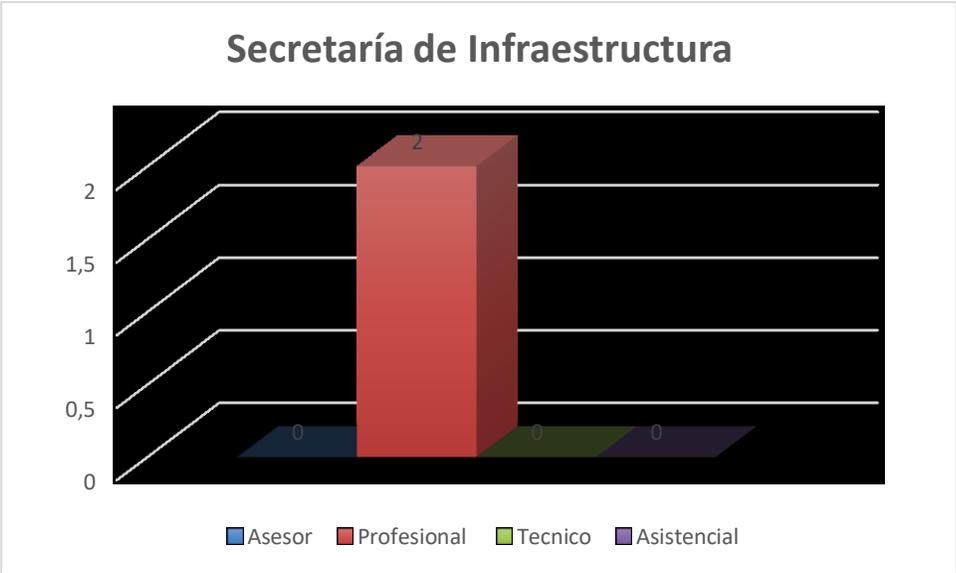
Fuente: propia



Gráfica: 8 Requerimiento Secretaría de Educación Cultura Deporte y Recreación

Fuente: propia

Por último, como se observa en las gráficas (8) y (9) para la Secretaría de educación cultura deporte y recreación al igual que la Secretaría de infraestructura se solicitaron solamente 2 profesionales.



Gráfica: 9 Requerimiento Secretaría de Infraestructura

Fuente: propia

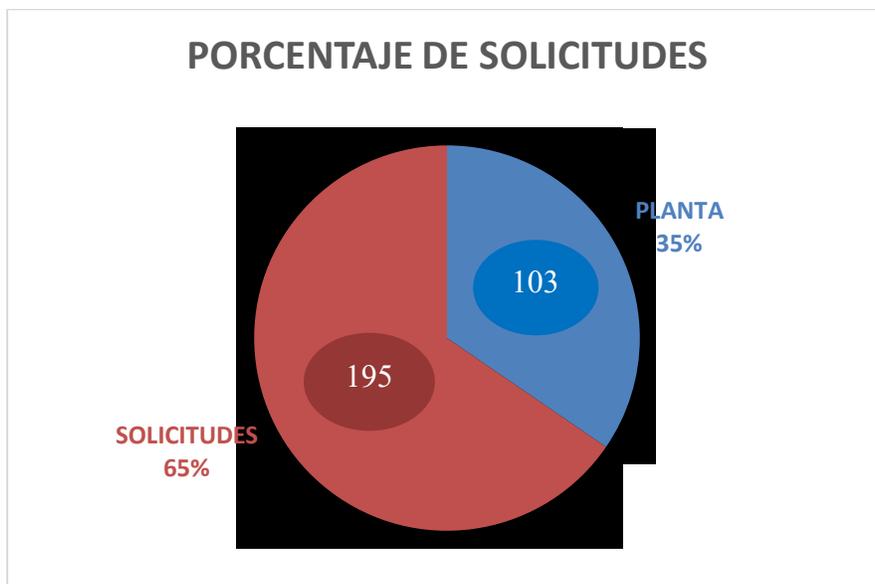
Cada uno de estos análisis llevó a cumplir de forma general el total requerimientos de personal para el año 2020. Como se puede observar en la (grafica 10) para la Administración municipal de Arauca, se necesitan 93 profesionales, 40 técnicos y 62 asistenciales.



Gráfica: 10 Total requerimiento de Personal

Fuente: propia

El total de solicitudes suma 195 empleados, que deberán ser contratados para el correcto funcionamiento de la administración en el año mencionado anteriormente, lo que quiere decir que se necesita un 189% de personal con referente a la planta que sumado serian 298 empleados, del cual un 35% pertenece a la planta y el 65% restante a las necesidades encontradas en este análisis. (ver grafica 11)



Gráfica: 11 Porcentaje de solicitudes

Fuente: Propia

6.1.2 Análisis de disponibilidad del personal

De acuerdo a lo señalado en el Acuerdo 024 de noviembre 30 de 2018 “Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales del Municipio de Arauca”; y la información primaria obtenida del área de Talento Humano del Municipio; la Estructura Orgánica que actualmente rige se describe en a continuación.

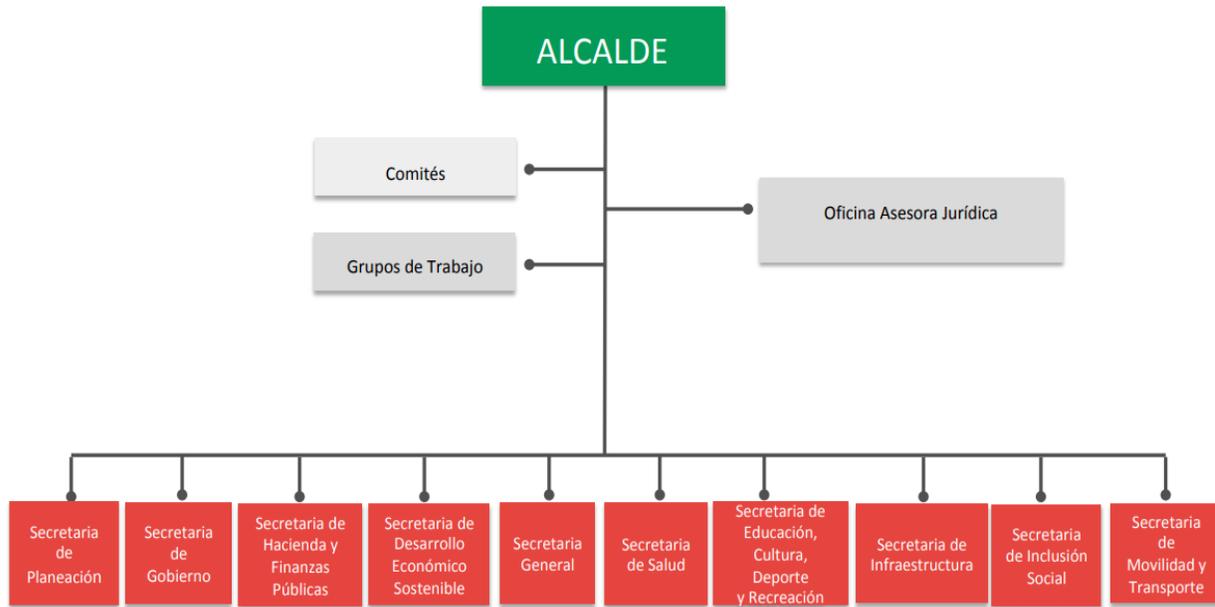
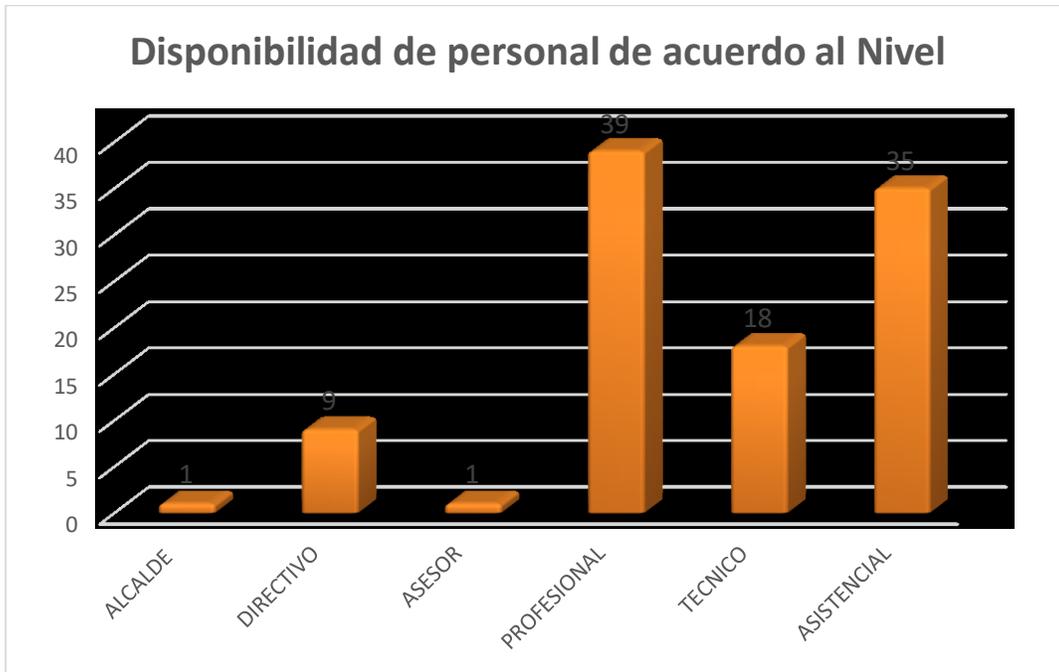


Ilustración 2 Estructura organizacional del municipio de Arauca

Fuente: Acuerdo 024 de noviembre 30 de 2018

Así mismo en el Municipio de Arauca se creó el Decreto 00150 del 19-12-2018 “Por el cual se establece la Planta de Personal de la Alcaldía Municipal de Arauca”.

Posteriormente se continuó con este proceso de reorganización, incorporación y distribución de los empleos mediante un sinnúmero de actos administrativos, que permiten identificar la definitiva planta de personal. Por información primaria obtenida del área de Talento Humano se identificó la Planta de Personal que actualmente se mantiene en la Entidad y la cual se describe en la siguiente grafica (ver gráfica 12).



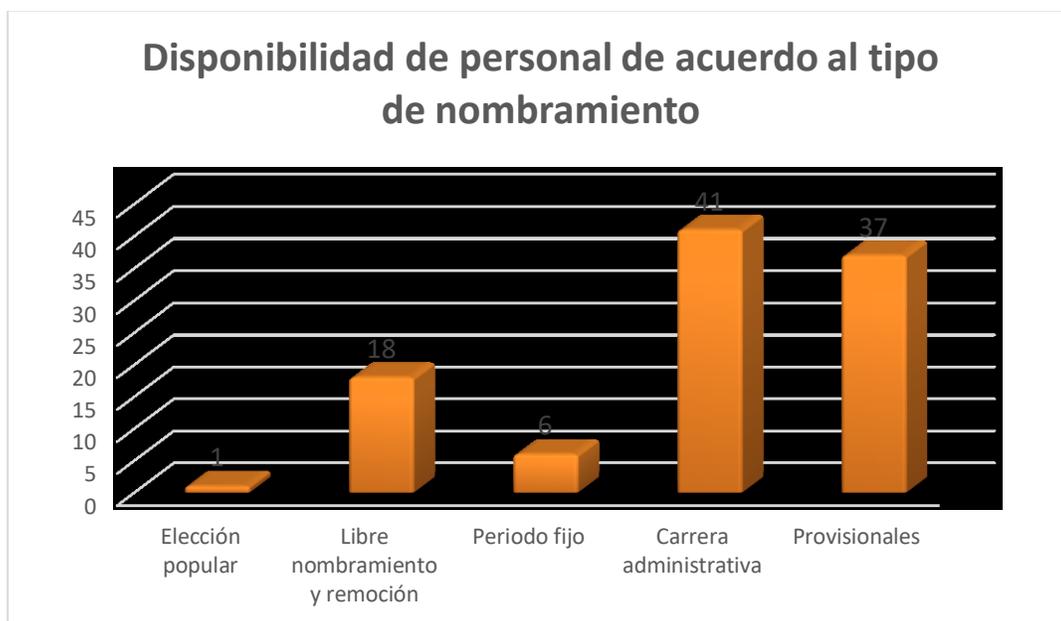
Gráfica: 12 Disponibilidad de personal de acuerdo al nivel

Fuente: propia

En detalle, la planta de personal de la alcaldía de Arauca se encuentra estructurada en cinco niveles de empleo, conformado un total de 103 servidores clasificados de la siguiente manera: 1 alcalde, 9 directivos, 1 asesor, 39 profesionales, 18 técnicos y 35 asistenciales.

Además, efectuando un análisis de esta Planta de Personal, se identificó que la Planta de Personal del Municipio de Arauca, presenta dos componentes a saber: Planta Estructural de Personal, que corresponde a los Empleos de Libre Nombramiento y Remoción que dependen del Despacho del alcalde, sin incluir los Empleos de Gerencia Pública y Planta Global de Personal que corresponde a los Empleos de Gerencia Pública de la Entidad y los Empleos de Carrera Administrativa.

Del mismo modo se encontró que la actual planta de personal cuenta con cinco tipos de empleo, para los cuales la entidad cuenta con: 1 cargo de elección popular, 18 de libre nombramiento y remoción, 6 de periodo fijo, 41 de carrera administrativa y 37 provisionales. (ver grafica 13)



Gráfica: 13 Disponibilidad de personal de acuerdo al tipo de nombramiento

Fuente: propia

Fuentes de financiación

En el Consejo Municipal se está trabajando en un Acuerdo por medio del cual se fija el Presupuesto General de ingresos y gastos del Municipio de Arauca- Arauca para la vigencia fiscal comprendida entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2020.

Con base en este la Administración contaría con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de personal.

Las apropiaciones mensuales disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2020, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

RUBRO	NOMBRE	PRES DEF.
122	GASTOS ALCALDIA MUNICIPAL Y SUS DEPENDENCIAS	\$ 18,226,124,657.00
1221	FUNCIONAMIENTO	\$ 10,405,304,235.00
12211	GASTOS DE PERSONAL	\$ 10,405,304,235.00
122111	SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA	\$ 7,027,860,319.00
12211101	Sueldo de personal de nomina	\$ 4,710,432,200.00
12211102	Gastos de representación	\$ 47,287,000.00
12211103	Prima de navidad	\$ 452,734,600.00
12211104	Indemnización por vacaciones	\$ 95,760,000.00
12211105	Sueldo de Vacaciones	\$ 114,912,000.00
12211106	Bonificación de Dirección	\$ 58,895,100.00
12211107	Prima de vacaciones	\$ 236,302,075.00
12211108	Prima de servicios	\$ 238,973,100.00
12211109	Prima de antigüedad	\$ 359,648,500.00
12211110	Prima técnica	\$ 49,646,500.00
12211111	Bonificación por servicios prestados	\$ 157,650,700.00
12211112	Bonificación especial de recreación	\$ 28,140,500.00
12211113	Reconocimiento por Permanencia y Compensación	\$ 302,635,400.00
12211114	Retroactividad de cesantías	\$ 129,459,244.00
12211115	Aportes ARL	\$ 45,383,400.00
122112	SERVICIOS PERSONALES INDIRECTOS	\$ 1,309,194,716.00
12211201	Honorarios	\$ 946,406,112.00
12211202	Honorarios Hacienda	\$ 145,188,604.00
12211203	Fortalecimiento MECI	\$ 30,000,000.00
12211205	Gestión Archivística	\$ 50,000,000.00
12211209	Tránsito y Transporte	\$ 97,600,000.00
12211210	Honorarios Fonvida	\$ 40,000,000.00
12211211	Honorarios Secretaria de Inclusión Social.	\$ 40,000,000.00
122113	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA	\$ 2,068,249,200.00
1221131	SECTOR PUBLICO	\$ 696,950,000.00
122113101	Aportes para salud	\$ 184,800,000.00
122113102	Aportes para pensión	\$ 396,650,000.00
122113104	Aportes para cesantías	\$ 115,500,000.00

1221132	AL SECTOR PRIVADO	\$ 824,986,600.00
122113201	Aportes para salud	\$ 304,950,000.00
122113202	Aportes para pensión	\$ 298,050,000.00
122113203	Aportes para Cesantías	\$ 221,986,600.00
1221133	APORTES PARAFISCALES	\$ 546,312,600.00
122113301	SENA	\$ 30,350,700.00
122113302	ICBF	\$ 182,104,200.00
122113303	ESAP	\$ 30,350,700.00
122113304	Caja de Compensación Familiar	\$ 242,805,600.00
122113305	Institutos Técnicos	\$ 60,701,400.00
12212	GASTOS GENERALES	\$ 5,739,707,856.00
122121	ADQUISICION DE BIENES	\$ 560,000,000.00
12212101	Materiales y suministros	\$ 150,000,000.00
12212102	Compra de Equipo	\$ 150,000,000.00
12212103	Dotación de Personal	\$ 45,000,000.00
12212105	Presupuesto participativo	\$ 25,000,000.00
12212106	Apoyo a los procesos electorales	\$ 40,000,000.00
12212108	Otras Adquisiciones de bienes	\$ 100,000,000.00
12212109	Materiales y suministros - Hacienda	\$ 50,000,000.00
122122	ADQUISICIÓN DE SERVICIOS	\$ 5,179,707,856.00
12212201	Capacitación y Plan Educativo	\$ 200,000,000.00
12212202	Viáticos y Gastos de Viaje	\$ 168,000,000.00
12212203	Comunicaciones y transportes	\$ 50,000,000.00
12212204	Servicios Públicos	\$ 500,000,000.00
12212205	Seguros	\$ 150,000,000.00
12212206	Impresos y publicaciones	\$ 20,000,000.00
12212207	Mantenimiento	\$ 150,000,000.00
12212208	Bienestar social	\$ 120,000,000.00
12212209	Otras adquisiciones de servicios	\$ 473,890,756.00
12212210	Servicio de aseo y cafetería	\$ 507,826,800.00
12212211	Seguridad industrial y salud ocupacional	\$ 80,000,000.00
12212212	Aportes montura de lentes	\$ 4,000,000.00
12212213	Secuestres	\$ 30,000,000.00
12212214	Fortalecimiento sindical	\$ 23,000,000.00
12212215	Asesores sindicales	\$ 4,000,000.00
12212216	Viáticos sindicales	\$ 20,000,000.00
12212217	Auxilio funerario	\$ 20,000,000.00
12212218	Actualización mantenimiento y adquisición de software	\$ 121,000,000.00
12212219	Supernumerarios (Aprendices - SENA)	\$ 59,739,500.00
12212220	Celebración del día de la Biblia	\$ 5,000,000.00

12212221	Contratación del servicio de vigilancia	\$ 1,769,250,800.00
12212222	Inhumación y exhumación de cadáver población pobre y vulnerable	\$ 60,000,000.00
12212223	Otras adquisiciones para el fortalecimiento del Aseguramiento - S. Salud	\$ 50,000,000.00
12212224	Merito comunal (Acuerdo 200.02.14 de 2012)	\$ 5,000,000.00
12212225	Reconocimiento Pensionados	\$ 9,000,000.00
12212226	Adquisición bienes y servicios Frigo matadero Arauca	\$ 530,000,000.00
12212227	Auxilio para remisiones en salud funcionarios	\$ 8,000,000.00

Tabla 1: Presupuesto mensual

Fuente: Reporte de gastos Alcaldía municipal y sus dependencias agosto 2019 (Melendez A., 2019)

6.1.3 Medidas de cobertura

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2020, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

Provisión de Vacantes en empleos Mediante Concurso de Méritos

La Alcaldía Municipal proporcionó a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesario la información consignada en el Plan Anual de Vacantes 2020.

Provisión Transitoria de Vacancia Definitivas en Empleos de Carrera

La Administración Municipal en su momento procederá, a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

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 las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

Provisión de Vacancias Temporales en Empleos de Carrera

En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas.

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, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Administración Municipal y las estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015.

Al respecto vale aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los empleos que la Administración reporte a la Comisión Nacional del Servicio Civil para ser provistos mediante concurso de méritos no podrán modificárseles su sede trabajo y funciones, ya que la información que sea reportada en la OPEC hará parte integral de la respectiva convocatoria.

6.2 Reformación del Plan Anual de Vacantes (Anexo N° 2)

6.2.1 Identificación de vacantes definitivas

Luego de revisada y analizada la caracterización del personal de planta, se identificó un total de 38 empleos disponibles para el concurso por vacancia definitiva que Adelanta la Administración Municipal a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil. En la siguiente tabla se describe el nombre de cada uno de los empleos con su respectivos Código, Naturaleza y su actual tipo de provisión actual.

Empleos disponibles para concurso por vacancia definitiva				
Denominación del empleo	Código	Grado	Cargo naturaleza de empleo	Forma de Provisión
Secretaria	407	06	Carrera Administrativa	Encargo vacancia definitiva
Profesional Universitario	219	05	Carrera Administrativa	Provisionalidad vacancia Definitiva
Profesional Universitario	219	05	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Definitiva
Profesional Universitario	219	05	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Definitiva
Técnico Administrativo	367	2	Carrera Administrativa	Encargo Vacancia Definitiva

Profesional Universitario	219	03	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Definitiva
Profesional Universitario	219	03	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Definitiva
Profesional Universitario	219	03	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Definitiva
Profesional Universitario	219	03	Carrera Administrativa	Provisionalidad vacancia Definitiva
Profesional Universitario	219	03	Carrera Administrativa	Provisionalidad vacancia Definitiva
Profesional Universitario	219	03	Carrera Administrativa	Provisionalidad vacancia Definitiva
Profesional Universitario	219	03	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Definitiva
Profesional Universitario	219	03	Carrera Administrativa	Provisionalidad vacancia Definitiva
Auxiliar Administrativo	407	07	Carrera Administrativa	Encargo Vacancia Definitiva
Profesional Universitario	219	03	Carrera Administrativa	Provisionalidad vacancia definitiva
Profesional Universitario	219	03	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Definitiva
Profesional Universitario	219	01	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	219	01	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	219	01	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	219	01	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
Inspector	416	08	Carrera Administrativa	Encargo vacancia definitiva
Profesional Universitario	219	01	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa

Almacenista General	215	01	Carrera Administrativa	Provisionalidad vacancia definitiva
Inspectora de Policía	303	04	Carrera Administrativa	Provisionalidad vacancia definitiva
Inspectora de Policía	303	04	Carrera Administrativa	Provisionalidad vacancia definitiva
Técnico Administrativo	367	02	Carrera Administrativa	Encargo vacancia definitiva
Técnico Administrativo	367	02	Carrera Administrativa	Provisionalidad vacancia Definitiva
Técnico Administrativo	367	01	Carrera Administrativa	Provisionalidad vacancia Definitiva
Auxiliar Administrativo	407	06	Carrera Administrativa	Encargo Vacancia Definitiva
Técnico Administrativo	367	01	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Definitiva
Auxiliar Administrativo	407	04	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia definitiva
Auxiliar Administrativo	407	06	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
Auxiliar Administrativo	407	06	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Definitiva
Auxiliar Administrativo	407	06	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Definitiva
Auxiliar Administrativo	407	06	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
Auxiliar Administrativo	407	06	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Definitiva
Bombero	475	02	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Definitiva
Auxiliar Administrativo	407	03	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Definitiva

Tabla 2: Empleos disponibles para concurso

Fuente: propia

6.2.2 Identificación de vacantes temporales

Actualmente la entidad cuenta con 8 vacantes temporales que se encuentran provistas en provisionalidad y se describen a continuación en la siguiente tabla.

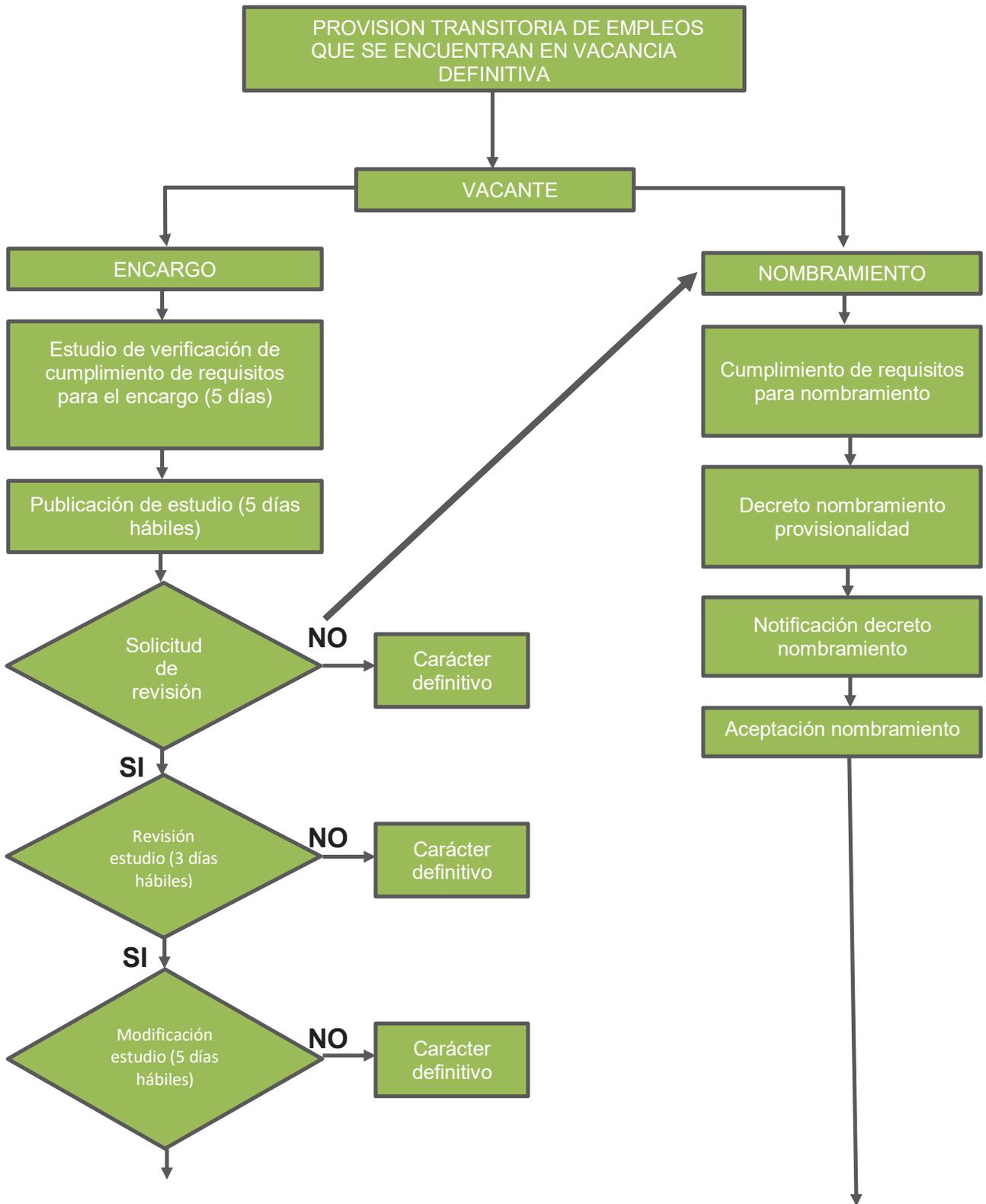
Empleos en vacancia temporal				
Denominación del empleo	Código	Grado	Cargo naturaleza de empleo	Tipo de vacante
Técnico Administrativo	367	02	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Temporal
Auxiliar Administrativo	407	06	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Temporal
Técnico Administrativo	407	04	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Temporal
Inspector	416	08	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Temporal
Auxiliar Administrativo	407	07	Carrera Administrativa	Provisionalidad vacancia temporal
Auxiliar Administrativo	407	06	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Temporal
Auxiliar Administrativo	407	06	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Temporal
Auxiliar Administrativo	407	06	Carrera Administrativa	Provisionalidad Vacancia Temporal

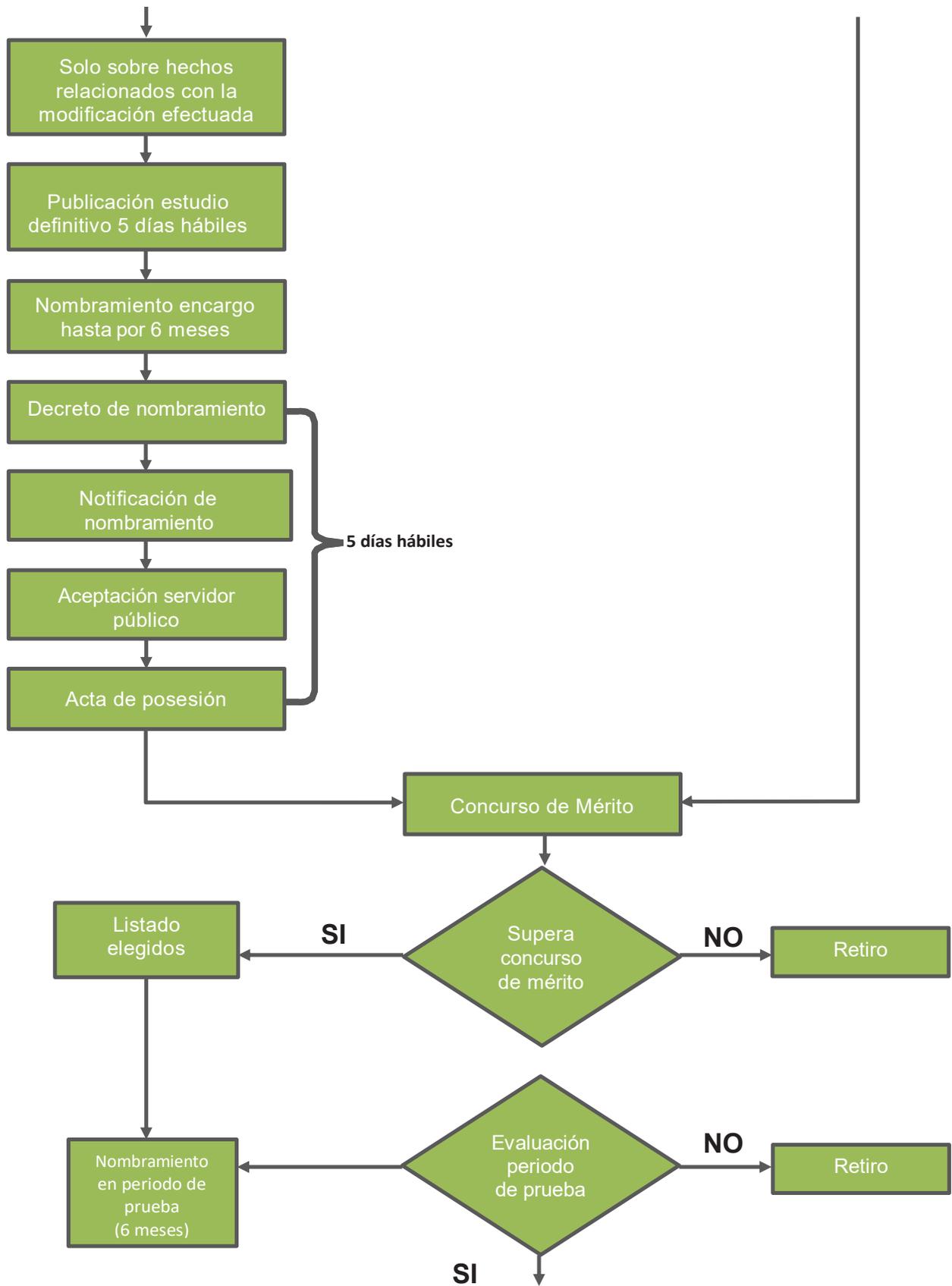
Tabla 3: Empleos en vacancia temporal

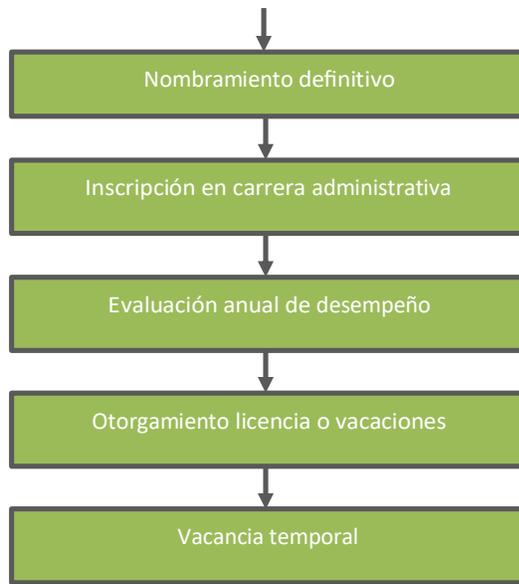
Fuente: Propia

Diagrama provisión transitoria de empleos vacancia definitiva

Mientras se conoce la lista de elegibles, de los concursos de mérito que la Administración Municipal de Arauca, adelanta a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, debe realizar provisiones transitorias en los empleos que se encuentran en vacancia definitiva cuyo proceso se describe en el siguiente diagrama de flujo:







Procedimiento nombramiento supernumerario por otorgamiento de licencias o vacaciones



Ilustración 3 Diagrama de flujo provisión transitoria de empleos vacancia definitiva

Fuente: Propia

6.3 Presentación los respectivos planes al área de talento humano

6.3.1 Actualización del plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos.

Para concatenar toda la información y poder realizar los documentos que soportaran la información recolectada en la entidad, se procedió actualizar los planes denominados “*PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS MUNICIPIO DE ARAUCA 2020*” y “*PLAN ANUAL DE VACANTES DEL MUNICIPIO DE ARAUCA 2020*”.

Para ello se contó con la colaboración del equipo del área de Talento Humano, la cual proporciono información de periodos anteriores y facilitó la recolección de los datos descritos, anteriormente, además de las plantillas, formatos y demás herramientas necesarias para el cumplimiento de los objetivos.

6.3.2 Socialización del modelo propuesto

Para el desarrollo de la socialización, durante el mes de noviembre se realizaron mesas de trabajo en la sala de juntas de la secretaria general con el equipo del Área de Talento Humano encabezado por el Dr. Jairo Alberto Delgado para evidenciar el cumplimiento de los lineamientos exigidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en cada uno de los planes mencionados anteriormente como objetivos del proyecto, donde cada uno realizo revisión y observaciones pertinentes sobre los planes. (Ver Anexo 1)

Desde el enfoque de esta primera socialización, el Área de Talento Humano indicó que uno de los objetivos del área es realizar el acompañamiento en todo el proceso de elaboración de cada uno de los planes referentes a la gestión estratégica del talento humano.

7. CONCLUSIONES

Se observa claramente en el análisis realizado mediante las actividades para el Plan de Previsión de Recursos Humanos, que la entidad presenta déficit en más del 80% de personal, al no contar con el número adecuado de servidores.

Es evidente la necesidad de ajuste de la planta de personal, al requerimiento de la función pública que expresa en la matriz GETH en el apartado de autodiagnóstico, que las contrataciones por Prestación de Servicios deben ser inferior al 10% con respecto al personal de planta para obtener una calificación excelente en el FURAG.

De igual forma analizando el total de solicitudes de empleados, se identifica que el actual estudio de cargas laborales está fallando y que la Administración Municipal de Arauca necesita más del doble de personal para su funcionamiento que generalmente termina siendo completado con contrataciones por Prestaciones de Servicios.

Con respecto al Plan Anual de Vacantes la entidad cuenta con 38 vacantes definitivas que fueron reportadas a la Convocatoria de Concursos de Mérito que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cuales no se realizaban desde el año 2004 y cuyas inscripciones estarán disponibles a partir del 9 de diciembre de 2019 a través de la plataforma del Sistema de Apoyo para la Igualdad el Mérito y la Oportunidad (SIMO).

8. RECOMENDACIONES

Con base el requerimiento del total de empleados solicitados se hace necesario que la administración municipal haga un nuevo estudio de cargas mediante un proceso de modernización para para determinar procesos y procedimientos y así poder identificar la planta real que se requiere.

Además, deben tenerse en cuenta los aspectos establecidos en el Decreto 1800 del 7 de octubre de 2019 “*Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo*” el cual en sus apartados expone que las entidades mínimo cada dos años deberán adelantar las siguientes acciones:

- a. *Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.*
- b. *Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.*
- c. *Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.*
- d. *Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.*
- e. *Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.*
- f. *Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.*

9. BIBLIOGRAFÍA

- Acuña, L. (junio de 2019). *Departamento Administrativo de la función pública*. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/Plan_anual_de_vacantes.pdf/c38328b4-47d6-571a-6877-929c55e878b1?t=1562688870726
- Alcaldía de Arauca. (Actualizado). *MiMunicipio*. Obtenido de Arauca-Arauca.gov.co: <http://www.arauca-arauca.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Informacion-del-Municipio.aspx>
- Alcaldía de Medellín. (2018). *PLAN ANUAL DE VACANTES*. Obtenido de ALCALDIA MUNICIPAL DE MEDLLIN: <https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/medellin/Temas/PlaneacionMunicipal/Programas/Shared%20Content/Documentos/2018/PlanesInstitucionalesEstrategicos/PlanAnualdeVacantes2018.pdf>
- Alcaldía de plato. (2018). *PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2018*. Obtenido de ALCALDIA PLATO-MAGDALENA: <http://plato-magdalena.gov.co/Transparencia/PlaneacionGestionyControl/004%20PLAN%20DE%20PREVISION%20DE%20RRHH%20PLATO.pdf>
- Alcaldía municipal de Moniquira. (2018). *PLAN ANUAL DE VACANTES*. Obtenido de ALCALDIA MUNICIPAL DE MONIQUIRA: <http://www.moniquira-boyaca.gov.co/Transparencia/GestionHumana/PLAN%20ANUAL%20DE%20VACANTES%202018.pdf>
- Arauca. (s.f). *Arauca*. Obtenido de Cuidades Colombia: http://www.ciudades.co/colombia/ciudad_arauca_.html

Bermúdez, C. H. (Abril de 2005). *DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DIRECCION DE EMPLEO PUBLICO*. Obtenido de PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS:

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon//files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1449938074_a10ac401ef50e13ec6115298e49819a7.pdf

Briceño, E. L. (2018). *PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. Obtenido de IDEAM, Grupo de Administración y de desarrollo del talento humano 2018:

<http://www.ideam.gov.co/documents/24189/73417452/PLAN+ANUAL+DE+VACANTES+Y+DE+PREVISI%C3%93N+DE+RH.pdf/e4d91321-1765-417a-8881-0292e2bba1c1?version=1.0>

Ceballos, J. F. (23 de marzo de 2016). *Función pública*. Obtenido de Gestor normativo: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=70614>

Congreso. (23 de Septiembre de 2004). *Ley 909*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Constitucion politica de Colombia . (1991). Obtenido de Capítulo 2: De la función pública, Capítulo 2: De la función pública: <http://www.constitucioncolombia.com/titulo-5/capitulo-2>

Cuervo, M. G. (2013). *Sentencia 824 de 2013 Corte Constitucional*. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=64610&dt=S>

DURÁN, L. C. (2015). *Funcion publica*. Obtenido de Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Explorable. (2019). *Diseño de Investigación Descriptiva*. Obtenido de <https://explorable.com/es/disen-de-investigacion-descriptiva>

Funcion publica. (1968). Obtenido de DECRETO 2400 DE 1968 : <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1198>

Funcion publica MIPG. (2019). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

LEON, C. P. (19 de Abril de 2017). *Funcion Publica*. Obtenido de Decreto 648 de 2017: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80915>

Melendez A., J. C. (2019). *Reporte de gastos agosto 2019*. Arauca.

Nova, A. (31 de 05 de 2017). *BDO*. Obtenido de El Flujograma como herramienta para mejorar procesos: <https://www.bdo.com.do/es-do/blogs/articulos/mayo-2017/el-flujograma-como-herramienta-para-mejorar-proces>

Orientacionandujar. (25 de abril de 2018). *Orientación Adejuntar*. Obtenido de FICHA DE APRENDIZAJE COMO HACER UN Diagrama de causa-efecto de espina de pescado o de Ishikawa.: <https://www.orientacionandujar.es/2018/04/25/ficha-de-aprendizaje-como-hacer-un-diagrama-de-causa-efecto-de-espina-de-pescado-o-de-ishikawa/>

Robles, F. (2019). *Lifeder*. Obtenido de Los 15 Tipos de Investigación Científica y sus Características: https://www.lifeder.com/tipos-investigacion-cientifica/#Investigacion_descriptiva

10. ANEXOS

Anexo N° 1: Registro fotográfico socialización del modelo propuesto.

