

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

## Concejo Municipal de Galapa Atlántico

**Enero de 2025**

**Mesa Directiva**

ROBERTO CUAO ZUÑIGA  
Presidente

CECIL CANTILLO PEREZ  
Vicepresidente

MARLON MARRIAGA ARIZA  
Segundo Vicepresidente

SHARON PERALTA MENDEZ  
Secretaria General



## 1. OBJETIVO

Este plan constituye un instrumento esencial para la gestión estratégica del talento humano en el Concejo Municipal de Galapa. Su objetivo principal es prever y atender las necesidades actuales y futuras de personal, asegurando una gestión eficiente, transparente y alineada con los propósitos institucionales. En un entorno en constante cambio, este plan ofrece lineamientos claros para fortalecer las capacidades organizacionales y garantizar un servicio público de calidad. El objetivo del presente Plan de Previsión del Recurso Humano es Establecer una planificación integral del recurso humano que permita cubrir las necesidades operativas y estratégicas del Concejo Municipal, contribuyendo al cumplimiento de sus funciones y objetivos.

## 2. MARCO NORMATIVO: Este plan se enmarca en las siguientes normativas:

**1. Ley 909 de 2004:** El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la Ley 909 de 2004, modificada por la ley 1960 de 2019 “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:

- ✓ Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- ✓ El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:
  - 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.
- ✓ El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.
- ✓ Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.
- ✓ El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

**2. Ley 136 de 1994:** Modernización y organización municipal.

**3. Decreto 1083 de 2015:** Marco reglamentario del sector público.

**4. Ley 1960 de 2019:** Fomenta la planeación estratégica del talento humano.

**5. Normatividad local:** Reglamento internos del Concejo Municipal.

Adicionalmente, responde a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para fortalecer la gestión del capital humano en las entidades públicas.

### 3. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

El Concejo Municipal de Galapa cuenta con una planta de personal compuesta por 7 personas distribuidos de la siguiente manera:

CARGO	NIVEL	CAN T	TIPO DE NOMBRAMIENTO
Presidente del Concejo	Directivo	1	Periodo
Vicepresidente	Directivo	1	Periodo
Segundo Vicepresidente	Directivo	1	Periodo
Secretario (a) General	Directivo	1	Periodo
Auxiliar de servicios	Operativ o	1	Periodo
Abogado (a)	Directivo	1	Periodo
Contador(a)	Directivo	1	Periodo
Concejales	Directivo	13	Periodo Constitucional

#### 4. PROCESO DE PREVISIÓN

El proceso de previsión de la planta de cargos debe adelantarse con el apoyo de recursos especializados externos y /o personal de planta del municipio de Galapa, utilizando metodologías definidos por el DAFP.

La corporación, ha identificado como necesidades inmediatas, aunque sea bajo la modalidad de contratación por prestación de servicios, las siguientes:

MODALIDAD	ACTIVIDAD	No. CONTRATOS
Contratación Directa	Profesional Jurídico	1
Contratación Directa	Profesional Asesor control interno	1
Contratación Directa	Profesional Asesor talento humano	1
Contratación Directa	Profesional asesor comunicaciones	1

Con base el proceso e previsión de recurso humano y analizando las necesidades latentes de la corporación, la mesa directiva debe gestionar las acciones tendientes a fortalecer el recurso humano necesario para la óptima gestión administrativa del concejo municipal, exponiendo el estado actual de la entidad, los retos, amenazas y riesgos a los que está expuesta la corporación y poder así avanzar en este proceso.

En todo caso, la modificación de la planta de personal de la corporación o la contratación por prestación de servicios, estará supeditada a los temas presupuestales y la normatividad vigente en la materia.

## **1. BRECHAS IDENTIFICADAS**

- ✓ Déficit de personal técnico y especializado para proyectos estratégicos.
- ✓ Necesidad de modernizar procesos operativos y administrativos.
- ✓ Falta de programas de capacitación continua y bienestar laboral.

## **2. PROYECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

### 1. Consolidación de la Planta Actual:

- Mantener la estructura existente, asegurando la estabilidad de los cargos esenciales.
- Diseñar programas de formación en áreas clave como legislación, tecnología y liderazgo.

### 2. Provisión de Vacantes:

- Realizar concursos de mérito y procesos transparentes.
- Evaluar la creación de nuevas posiciones estratégicas según las necesidades del Concejo.

### 3. Desarrollo de Talento:

- Implementar talleres para fortalecer competencias técnicas y blandas.
- Promover una cultura de innovación y mejora continua entre los empleados.

## **3. ESTRATEGIAS Y PLAN DE ACCIÓN**

Fases del Plan

1. Diagnóstico y Planeación (Enero - Marzo):
  - Análisis detallado de la planta de personal.
  - Identificación de vacantes y necesidades inmediatas.
2. Ejecución (Abril - Septiembre):
  - Provisión de vacantes críticas.
  - Incorporación de asesores técnicos y personal especializado.
  - Implementación de programas de capacitación.
3. Seguimiento y Evaluación (Octubre - Diciembre):
  - Monitoreo de indicadores de desempeño.
  - Ajustes al plan para la próxima vigencia.

#### Acciones Clave

- Divulgar convocatorias en canales oficiales y locales.
- Desarrollar planes de bienestar y reconocimiento para el personal.
- Garantizar la participación activa de los empleados en la formulación de mejoras.

#### 4. INDICADORES DE GESTIÓN

- Tasa de Cobertura de Vacantes: Porcentaje de cargos ocupados frente a las necesidades identificadas.
- Nivel de Capacitación: Número de empleados capacitados respecto a la meta anual.
- Índice de Satisfacción Laboral: Evaluaciones periódicas para medir el bienestar del personal.
- Cumplimiento de Metas Estratégicas: Relación entre objetivos propuestos y alcanzados en cada vigencia.

#### 5. CONCLUSIÓN

El Plan de Previsión de Talento Humano del Concejo Municipal de Galapa busca fortalecer la gestión del recurso humano como un pilar fundamental para el logro de los objetivos institucionales. A través de este plan, se establece una hoja de ruta para garantizar la eficiencia operativa, la satisfacción del personal y el cumplimiento de las demandas de la comunidad. Este enfoque permitirá consolidar un equipo comprometido y capaz de responder a los retos presentes y futuros.