

ERIS HERNANDEZ JULIO

PRESIDENTE

CONCEJO MUNICIPAL COVEÑAS – SUCRE



PLAN DE PREVICIÓN

de Recurso Humanos

**Concejo Municipal
de Coveñas**



Coveñas
es de todos



CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS -SUCRE



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022

ENERO DE 2022

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

CONFORMACIÓN DEL CONCEJO MUNICIPAL

PLENARIA DEL CONCEJO

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| ➤ KEBIN ANDRES ZUBIRIA PEROZA | -PARTIDO CENTRO DEMOCRATICO |
| ➤ SADDAM ALBERTO FERIA MERCADO | -PARTIDO CENTRO DEMOCRATICO |
| ➤ ERIK HERNANDEZ JULIO | -PARTIDO CAMBIO RADICAL |
| ➤ KEVIN DANIEL MONTERROZA PANTOJA | -PARTIDO ASI |
| ➤ NETSKY FERIA MORENO | -PARTIDO ASI |
| ➤ SEBASTIAN ROMERO GONZALEZ | -PARTIDO ASI |
| ➤ JAVIER SEGUNDO NUÑEZ RINCO | -PARTIDO ASI |
| ➤ CARLOS JOSE MORALES CASTELLANOS | -PARTIDO CONSERVADOR |
| ➤ MARTA ISABEL RIOS REVUELTA | -PARTIDO LIBERAL |
| ➤ ALICIA SOFIA MUENTES DIAZ | -PARTIDO LIBERAL |
| ➤ SORAIDA MARQUEZ LOPEZ | -PARTIDO DE LA U |

MESA DIRECTIVA DEL CONCEJO MUNICIPAL AÑO 2022

ERIS HERNANDEZ JULIO
Presidente

NETSKY FERIA MORENO
Primer Vicepresidente

KEBIN ZUBIRIA PEROZA
Segundo Vicepresidente

MERLY MARTINEZ OSORIO
Secretaria general

Enero de 2022

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	6
2. REFERENCIA NORMATIVA	7
3. PLAN DE PREVISION CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS AÑO 2022.	8
3.1 FUNDAMENTOS ESTRATEGICOS CORPORATIVOS	8
3.2 POLITICA DE CALIDAD	8
3.3 OBJETIVOS DE CALIDAD	9
3.4 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	9
3.5 OBJETIVOS INSTITUCIONALES	10
3.6 VALORES INSTITUCIONALES	10
4. NATURALEZA DE LA CORPORACIÓN CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS	11
4.1 Naturaleza Jurídica	11
4.2 Identificación De La Entidad	12
4.3 ORGANIGRAMA	12
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	13
6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	14
6.1 Mesa Directiva	14
6.2 Comisiones Permanentes	14
6.3 Secretaría General	14
7. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS VEGENCIA 2022	15
7.1 ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL REQUERIDO	15
7.2 CALCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS	16
8. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	16
8.1 VALORACIÓN DEL PERSONAL ACTUALMENTE VINCULADO	16
9. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA	17

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

10. 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.	18
11. FUENTES DE FINANCIACION.....	18
12. ESTIMACIÓN DE TODOS LOS COSTOS DE PERSONAL.....	20
13. PREVISION DE PERSONAL	21
14. RESPONSABLES	24
15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	24
16. VIGENCIA.....	24

1. INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004 y con base en los Lineamientos de Planeación de los Recursos Humanos establecido en el Plan estratégico de Talento Humano para el Concejo municipal de Coveñas, se presenta el Plan de Previsión del Talento Humano para la vigencia 2022.

El presente documento contribuye de manera permanente al logro de los objetivos institucionales y estratégicos de la corporación, ya que ello contribuye a fortalecer la gestión de los procesos internos y gestionar el talento humano de acuerdo a las exigencias y las competencias requeridas que hagan realidad el cumplimiento de la visión y la misión institucional.

El presente plan se basa en 3 Etapas: el análisis cuantitativo de las necesidades de personal, el análisis de las necesidades de personal y la programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades de la entidad.

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, del Concejo Municipal de Coveñas está enmarcado dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión como referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidad pública y orientado a establecer la disponibilidad del Personal con el cual deba contar la entidad, es decir la necesidad de recursos humanos que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización, en aras de cumplir a cabalidad la misión y objetivos Corporativos.

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

2. REFERENCIA NORMATIVA

Ley 909 de septiembre 23/2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 2482 de 2012 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, en el artículo 3° Literal c), el cual establece dentro de las políticas de desarrollo administrativo: “Gestión del Talento Humano Orientada 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, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”

Decreto 1083 de mayo 26/2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

De conformidad con el este decreto, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Institucionales, por lo cual la Subdirección de Talento Humano de la corporación es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, entre otras.

Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”

Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.”

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

3. PLAN DE PREVISION CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS AÑO 2022.

3.1 FUNDAMENTOS ESTRATEGICOS CORPORATIVOS

3.1.1 MISIÓN

El Concejo Municipal de Coveñas, es una Corporación administrativa publica de elección popular y representante política de los habitantes de Coveñas, encargada de facilitar la participación democrática y la prevalencia del interés general, que mediante el debate democrático y participativo expide acuerdos y ejerce control político a la administración municipal, promoviendo el desarrollo de la comunidad, y la gestión de soluciones integrales que permitan generar empoderamiento y el cierre de las brechas sociales; basando sus actuaciones en los principios de transparencia, celeridad en la gestión, e integridad; soportado en un talento humano competente e idóneo para prestar un servicio eficaz y confiable, ejercido de manera responsable y en cumplimiento de la Constitución y las leyes.

3.1.2 VISIÓN

Para el año 2024, el Concejo Municipal de Coveñas, será reconocido a nivel regional como modelo de gestión, cercano a la ciudadanía y con un alto grado de credibilidad y transparencia en el ejercicio de sus funciones constitucionales y legales, respetando la dignidad humana, la diversidad de ideas y la pluralidad cultural y política, para construir una Coveñas para todos sostenible, moderna y con igualdad de oportunidades.

3.2 POLITICA DE CALIDAD

La Corporación Concejo Municipal de Coveñas - Sucre ejercerá el Control Político a la Administración Municipal y realizará el Trámite a Proyectos de Acuerdo que se presenten para su estudio, teniendo en cuenta su contexto así como la satisfacción de los requisitos, las necesidades y expectativas de la ciudadanía y grupos de interés, bajo el enfoque de su Política de Riesgos, propiciando la participación ciudadana dentro del marco de la constitución y la normatividad legal vigente, contando con procesos de calidad, personal competente y servidores públicos comprometidos bajo directrices claras por parte de la alta dirección y en cumplimiento de los Objetivos de Calidad armonizados con los Objetivos Estratégicos institucionales, los principios y valores de la Corporación que den

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE

TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO

PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

cuenta de un resultado eficaz frente a las Metas Institucionales propuestas. De igual manera se dará cumplimiento a los requisitos aplicables a la Corporación, promoviendo la Mejora Continua del Sistema de Gestión de Calidad.

3.3 OBJETIVOS DE CALIDAD

- Ejercer un eficaz Control Político a la Administración Municipal y entes descentralizados
- Gestionar proyectos de Acuerdos que redunden en beneficio de la Comunidad.
- Aumentar el grado de satisfacción de atención de los ciudadanos que acuden diariamente al Concejo Municipal de Coveñas – Sucre.
- Fortalecer la competencia de los funcionarios del Concejo Municipal de Coveñas – Sucre.
- Mejorar continuamente los procesos del Sistema de Gestión de calidad.

3.4 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

SOLIDARIDAD: Es actuar en unión, sintiendo como propias las causas, intereses y responsabilidades de otros, de manera desinteresada y oportuna, expresando un alto grado de integración, estabilidad interna, adhesión ilimitada y total a una causa, situación o circunstancia, lo que implica asumir y compartir por ella beneficios y riesgos.

RESPONSABILIDAD: Es la capacidad de reconocer y aceptar las consecuencias de las decisiones tomadas libremente. Es la obligación moral por cumplir con el deber asignado, aportando lo mejor de sí mismo.

TOLERANCIA: Aceptar y respetar las actitudes y comportamientos individuales, sociales o institucionales, entendiendo las diferentes opiniones y posiciones de cada uno, aun cuando no se compartan.

RESPETO: Es el valor fundamental para la convivencia social. Respetar es estimar y considerar los derechos propios de los demás, valorando las cualidades de los otros y el medio que nos rodea.

COMPROMISO: Participar de manera responsable, eficiente y activa en el logro de la misión corporativa, entregando lo mejor de sí mismo.

TRANSPARENCIA: Cumplimiento de los deberes y obligaciones de los empleados públicos del Concejo a los que se ha comprometido con la institución y la sociedad.

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

HONESTIDAD: Es actuar con rectitud, honradez y veracidad en todos y cada uno de los actos de la vida, a proceder de acuerdo con reglas y valores aceptados por la sociedad como buenos principios.

DIÁLOGO: Nos permite entre los seres humanos el encuentro para la búsqueda de la verdad y la solución a los conflictos. También es un procedimiento para aprender a escuchar y entender al otro.

SERVICIO A LA COMUNIDAD: Es contribuir a mejorar la calidad de vida de los habitantes del municipio de Coveñas, atendiendo a todos los ciudadanos con respeto, diligencia e igualdad de condiciones.

EFFECTIVIDAD: Ser efectivo significa el logro de los objetivos o de la misión de la entidad de forma eficiente y eficaz, con la mayor calidad, bajo el mejor método, al menor costo y en el menor tiempo posible.

TRABAJO EN EQUIPO: En búsqueda de la celeridad en los procesos, servidores y los empleados de la Corporación trabajan en equipo, donde la participación, la coherencia y la coordinación hacen parte integral de la gestión institucional, para cumplir los objetivos constitucionales y legales.

3.5 OBJETIVOS INSTITUCIONALES

Serán objetivos institucionales, teniendo en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional:

- Promover la Planeación Institucional, la innovación y la eficacia del sistema de gestión Integral a través de la formulación de los planes estratégicos y plan de acción institucionales.
- Garantizar la Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público (Formular el Programa Anual Mensualizado de Caja -PAC y el Plan Anual de Adquisiciones – PAA, instrumentos fundamentales para la ejecución presupuestal)
- Determinar la Política de Integridad - Motor de MIPG, e integrar las acciones transversales de integridad en los componentes del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano –PAAC,
- Promover la Participación ciudadana en la gestión pública, generando acciones orientadas a garantizar el derecho a la participación de todos sus ciudadanos y grupos de valor, en los términos señalados por la ley, y siguiendo el ciclo de la gestión pública, es decir acciones de promoción de participación de las personas.

3.6 VALORES INSTITUCIONALES

Los valores son aquellas virtudes que dominan el proceder del ser humano; los valores son intrínsecos a las personas y su aplicación es de forma natural y espontánea. Es así como los servidores, empleados y contratistas del Concejo de Coveñas actúan de conformidad con los siguientes valores:

1. **HONESTIDAD:** actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
2. **RESPECTO:** reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
3. **COMPROMISO:** soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
4. **DILIGENCIA:** Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
5. **JUSTICIA:** actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
6. **RESPONSABILIDAD:** Los empleados asumen sus deberes y funciones con responsabilidad en sus decisiones, dando prioridad al interés general y entendiendo que la asunción de responsabilidades, impacta la prestación de los servicios y el cumplimiento de objetivos institucionales.
7. **SERVICIO:** Es contribuir a mejorar la calidad de vida de los habitantes del municipio de Coveñas, atendiendo a todos los grupos de valor con respeto, diligencia e igualdad de condiciones.

4. NATURALEZA DE LA CORPORACIÓN CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS

4.1 Naturaleza Jurídica.

Partiendo del análisis anterior en el contexto municipal, el Concejo Municipal de Coveñas, es una entidad pública sin personería Jurídica, definida al tenor de los artículo 21 y 22 de la Ley 136 de 1994, que cuenta con autonomía independiente, adscrita al Municipio de Coveñas, departamento de sucre, regulada por el Acuerdo 005 de agosto 28 de 2016, tiene su domicilio en el municipio de Coveñas, y ejerce sus operaciones en las instalaciones del Palacio Municipal.

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

El número total de concejales para elegir en el municipio de Coveñas es de once (11).

La máxima autoridad es la plenaria, se presenta también la mesa directiva, compuesta por 3 concejales de diferentes afiliaciones políticas.

El Presidente de la mesa directiva es el representante legal de la corporación, por el periodo respectivo.

Sus miembros, los concejales, no tienen calidad de empleados públicos, razón por la cual no reciben salario sino honorarios por su asistencia a las sesiones respectivas.

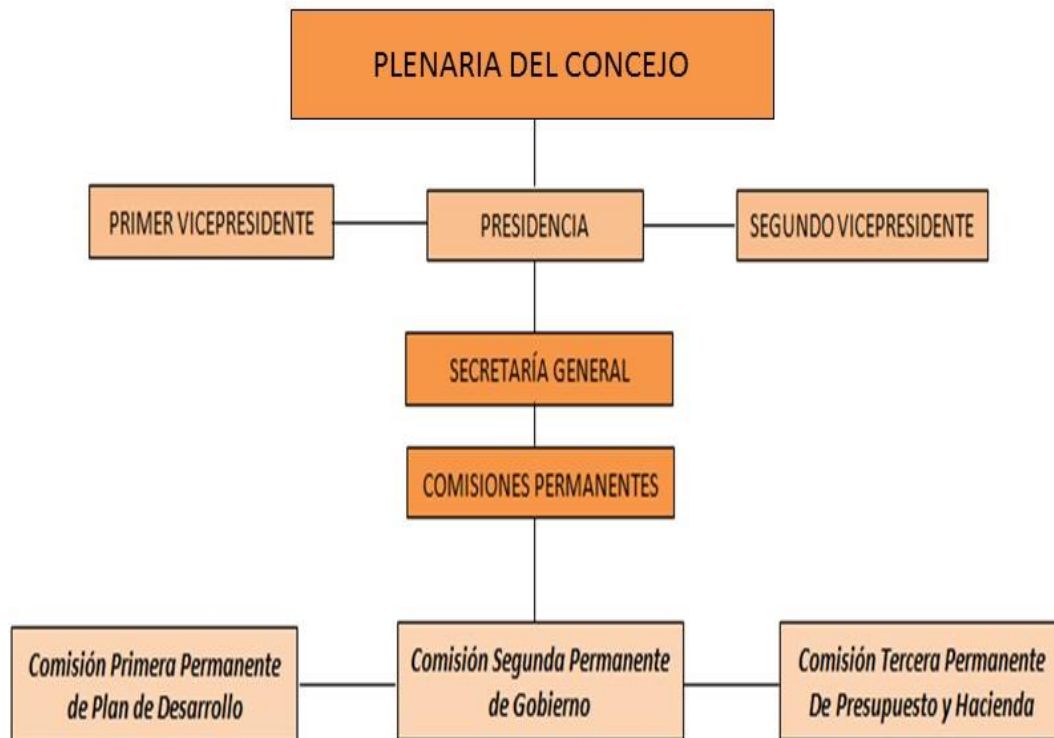
4.2 Identificación De La Entidad

Razón Social:	Concejo Municipal de Coveñas
NIT:	823.004.035-1
Dirección	Calle 3B No. 4-16. Urb. Alicante.
Municipio	Coveñas
Departamento	Sucre
Naturaleza Entidad	Pública
Carácter de Entidad	Corporación.

4.3 ORGANIGRAMA

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO



5. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Objetivo General

Establecer la disponibilidad del Personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad la misión y objetivos Corporativos, en cumplimiento de su del Plan Estratégico, plan de acción institucional y demás planes institucionales, que le permitan realizar un diagnóstico de necesidades para determinar la cantidad del personal necesario.

Objetivos Específicos.

a) Identificar las necesidades de recursos humanos para la planta de personal, necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE

TÉLFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO

PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

- b) Definir la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual.
- c) Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores.

6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El Concejo Municipal de Coveñas tendrá la estructura orgánica interna establecida en el Reglamento interno de la Corporación y demás normas que lo modifiquen o adicionen; a sabiendas que la máxima autoridad es la plenaria, observando como mínimo la siguiente estructura básica:

6.1 Mesa Directiva

Es el órgano de dirección y de gobierno. Estará integrada por los siguientes miembros que serán elegidos por la Plenaria de la Corporación, para periodos fijos de un (1) año, compuesta por 3 concejales de diferentes afiliaciones políticas: Un Presidente, un Primer Vicepresidente y un Segundo Vicepresidente.

6.2 Comisiones Permanentes

El Concejo Municipal de Coveñas- Sucre, contará con las siguientes Comisiones Permanentes definidas y con aquellas originadas en las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan:

- Comisión primera permanente del Plan de desarrollo.
- Comisión segunda permanente de Gobierno.
- Comisión tercera permanente de presupuesto.

6.3 Secretaría General

La Secretaría General del Concejo de Coveñas, es la dependencia encargada de dar el más alto soporte Técnico y Administrativo a la Corporación para cumplir con la Constitución, las Leyes, sus funciones institucionales y misionales.

7. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS VEGENCIA 2022

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, establecen la obligatoriedad de contar todas las instituciones públicas con un Plan de Previsión de Recursos Humanos, la Corporación Concejo Municipal de Coveñas, da cumplimiento a la norma en coordinación y en cumplimiento del Decreto 612 de Abril 4 de 2018.

En tal sentido la norma establece:

“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)

c) **Estimación de todos los costos de personal** derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

7.1 ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL REQUERIDO

En la actualidad La planta de personal está actualmente conformada por un (1) cargo en el nivel asistencial, así:

PLANTA GLOBAL

NIVEL	ASISTENCIAL
DENOMINACIÓN DEL CARGO	SECRETARIA
CÓDIGO	440
GRADO	20
DEPENDENCIA	CONCEJO MUNICIPAL
SUPERIOR INMEDIATO	MESA DIRECTIVA
NÚMERO DE CARGOS	UNO (1)

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley 909 DE 2004, en su artículo 1° numeral c; el presente empleo es un Empleo de período fijo, de tiempo

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE

TÉLFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO

PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

completo y elegido para una duración de un año, reelegible a criterio de la corporación, según lo establecido en el artículo 37 de la ley 136 de 1994. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de la planta de personal del Concejo Municipal de Coveñas - Sucre homologados de acuerdo al Decreto 1083 de 2015 se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: asistencial.

PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO

NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
ASISTENCIAL	1	100%

7.2 CALCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS

Se evidencia que la planta de personal, desde la perspectiva de la necesidad del servicio y las responsabilidades emanadas por las leyes, esta es insuficiente para la operación de la corporación; En conclusión, se presenta déficit de personal, ya que la entidad no cuenta con el numero adecuado de servidores.

No se dispone en la actualidad de información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias ni con los estudios de cargas, tiempos y necesidades adicionales de planta de la Entidad.

8. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

La planta de personal está actualmente conformada por un (1) cargo en el nivel asistencial.

En la actualidad se cuenta con la planta de personal provista.

8.1 VALORACIÓN DEL PERSONAL ACTUALMENTE VINCULADO

PERFIL DEL CARGO

REQUISITOS		COMPETENCIAS
ESTUDIO	EXPERIENCIA	ASISTENCIAL

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

Mínimo: Terminación Bachillerato. Bachiller) Máximo: tecnología.	de (Título Título	24 meses de experiencia relacionada con el cargo.	- Manejo de la Información. - Relaciones Interpersonales. - Responsabilidad por personal a cargo - Adaptación al cambio. - Disciplina. - Habilidades y aptitudes laborales. (Organización, perseverancia, percepción)
---	--	---	--

La caracterización de los prepensionados en el Concejo municipal de Coveñas se ha realizado con base en lo establecido en la normatividad vigente, en la actualidad y dado las características del empleo, no se cuenta con personal próximo a cumplir la edad de requisito para la pensión en Colombia, mujeres 57 años y hombres 62 años.

El rango de edad para el servidor que se encuentra en el cargo actualmente no alcanza los 40 años, equivalente al 100% de la planta de personal.

En lo relacionado al tiempo de servicio en la entidad se destaca que el 100% lleva vinculado menos de un año en el Concejo municipal dado que el cargo es de periodo fijo, aun existiendo la posibilidad de reelección del funcionario.

No existe personal temporal en la planta de personal.

En relación con el género la planta de personal cuenta con una mujer 100% de la planta de personal y no se cuenta con hombres.

Actualmente Frente a los nuevos lineamientos del gobierno nacional con respecto a la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años que no acrediten experiencia, esta disposición es cumplida al ser admitidos en igualdad de condiciones mediante la convocatoria pública, respetando el perfil del cargo; ya que en todo caso el cargo requiere el cumplimiento de una u otra mediada, ya sea el título de bachiller o la experiencia administrativa de 24 meses.

La rotación de personal es anual por las características mismas del cargo, en consecuencia los retiros y/o desvinculación del personal se presenta anualmente, existiendo en todo caso la posibilidad de ser reelegido el servidor y nombrado nuevamente en el cargo.

9. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE

TÉLFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO

PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

Como se planteó anteriormente, se presenta déficit de personal en la corporación, siendo imposible la implementación de medidas internas como la reubicación de personal.

En la actualidad, se presentan situaciones administrativas como encargos, o asignación de funciones.

Se viene trabajando medidas externas para suplir las necesidades que no se pueden cumplir con las medidas internas por medio de contratación, recurriéndose a la figura de la contratación de prestación de servicios para cubrir el déficit cuantitativo de personal de apoyo y misional.

A la fecha no se ha realizado un estudio técnico para la reestructuración de la planta de personal, para lo cual se elaborará el diagnóstico de necesidades con base en la metodología suministrada por el departamento administrativo de la función pública – DAFP.

10. 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.

Las estrategias utilizadas por la corporación para la provisión de empleos o para cubrir necesidades de reorganización a nivel interno en la planta de personal se efectúan a través del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos mediante:

- El Reporte de empleos en vacancia definitiva sujetos de provisión a través de convocatoria pública, el cual se actualiza de conformidad con las novedades en planta de personal.
- Provisión de empleos de conformidad con el procedimiento interno denominado selección, vinculación y retiro incluido en el Sistema de Gestión del talento humano de la corporación.

11. FUENTES DE FINANCIACION.

El Concejo municipal de Coveñas, efectúa las apropiaciones presupuestales atendiendo la norma actual de presupuesto y los rubros asignados a los gastos inherentes a la nómina.

En este orden de ideas y en consideración a que los recursos para funcionamiento de la corporación están estipulados por ley, y limitados directamente a los ingresos corrientes de libre destinación del Municipio de Coveñas, asignado de acuerdo a lo establecido en el Artículo 10.- de la ley 617 del 2000 especifica el Valor máximo de los gastos de los concejos, personerías, contralorías distritales y municipales, durante cada vigencia fiscal, los concejos municipales no podrán superar el valor

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE

TÉLFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO

PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

correspondiente al total de los honorarios que se causen por el número de sesiones autorizado en el Artículo 20 de esa ley, más el uno punto cinco por ciento (1.5%) de los ingresos corrientes de libre destinación; y la ley 1368 de 2009, artículo 1º modificadorio del artículo 66 de la ley 136 de 1994, establece que en los municipios de categorías tercera a sexta, se pagarán anualmente setenta (70) sesiones ordinarias y hasta veinte (20) sesiones extraordinarias al año.

Para la vigencia 2022, el costo total de la planta de personal provista corresponde a \$ 43,980,203 pesos, existiendo apropiación presupuestal disponible y libre de afectación para los gastos de funcionamiento asociados a la nómina.

A continuación, se describe la fuente de financiación de la corporación, y los gastos de funcionamiento asociados a la nómina de la misma.

CODIGO	DETALLES	PRESUPUESTO INICIAL
1	Ingresos	533,930,529.00
1.1	Ingresos Corrientes	533,930,529.00
1.1.02	Ingresos no tributarios	533,930,529.00
1.1.02.02	Tasas y derechos administrativos	500,000.00
1.1.02.02.015	Certificaciones y constancias	500,000.00
1.1.02.06	Transferencias corrientes	533,430,529.00
1.1.02.06.006	Transferencias de otras entidades del gobierno general	533,430,529.00
1.1.02.06.006.06	Otras unidades de gobierno	533,430,529.00
1.1.02.06.006.06.01	Ley 1368 Honorarios Sesiones Concejales	222,329,250.00
1.1.02.06.006.06.02	Ley 617 1.5% I.C.L.D	311,101,279.00

2	Gastos	41,375,584
2.1	Funcionamiento	41,375,584
2.1.1	Gastos de personal	41,375,584
2.1.1.01	Planta de personal permanente	41,375,584
2.1.1.01.01	Factores constitutivos de salario	30,089,998
2.1.1.01.01.001	Factores salariales comunes	30,089,998
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	22,662,012
2.1.1.01.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	0
2.1.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentación	868,740
2.1.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	1,406,064
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	1,066,575
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	660,975

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE

TÉLFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO

PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

2.1.1.01.01.001.08	Prestaciones sociales		3,425,632
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad		2,314,616
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones		1,111,016
2.1.1.01.01.001.09	Prima técnica salarial		0
2.1.1.01.02	Contribuciones inherentes a la nómina		9,752,400
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones		2,722,000
2.1.1.01.02.001.01	Funcionarios		2,722,000
2.1.1.01.02.001.02	Concejales		0
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud		1,928,000
2.1.1.01.02.002.01	Funcionarios		1,928,000
2.1.1.01.02.002.02	Concejales		0
2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías		0
2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías directas		2,808,400
2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar		962,000
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales		122,000
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF		722,000
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA		122,000
2.1.1.01.02.008	Aportes a la ESAP		122,000
2.1.1.01.02.009	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos		244,000
2.1.1.01.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial		1,533,186
2.1.1.01.03.001	Prestaciones sociales		1,533,186
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones		0
2.1.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones		1,407,286
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación		125,900

12. ESTIMACIÓN DE TODOS LOS COSTOS DE PERSONAL

El costo anual de la planta de personal para el único cargo creado asciende a \$ 41,375,584, con salarios del año 2.021.

Sueldo básico		\$ 22,662,012
PRESTACIONES SOCIALES		\$ 3,425,632
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA		\$ 9,392,559

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

BIENESTAR SOCIAL	\$ 8.500.000
Total	\$ 43,980,203

En todo caso la decisión de contar con otro funcionario obedece a la estructuración de un estudio técnico que permita determinar la viabilidad financiera y presupuestal de dicha medida.

13. PREVISION DE PERSONAL

Partiendo de la evaluación del plan de previsión de la vigencia anterior con los siguientes resultados a fecha de corte enero 30 de 2022:

1. Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta).		0	=	0.0%
		1		
2. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2021 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2021)		0	=	0%
		1		
3. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%) = (Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso / Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso).		0	=	0%
		0		

Los resultados se explican desde el punto de vista del tipo de entidad pública y desde las características de la planta de personal; por ello el Nivel de provisión de la Planta de Personal alcanzado es del 0.0%, ya que por reglamento interno dicho cargo se debe elegir antes de terminar el último periodo de sesiones ordinarias del mes de noviembre de cada vigencia, lo cual para el periodo de 2021 no se realizó, por los siguientes motivos:

Ahora bien, para la vigencia 2022, encontramos una situación administrativa inesperada, con relación a la provisión del cargo de secretario general del Concejo de Coveñas.

Por razones netamente jurídicas, no se seleccionó al funcionario en propiedad para dicho cargo, durante el mes de noviembre de 2021, situación esta generada a raíz de que, el artículo 2º del Acto Legislativo No. 02 de 2015, mediante el cual se

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

modificó el artículo 126 de la Constitución con inclusión de varias disposiciones nuevas, como la de la elección de los servidores públicos por parte de las Corporaciones Públicas, previa una convocatoria pública reglada por la ley, preceptúa:

“Salvo los concursos regulados por la ley, la elección de servidores públicos atribuida a corporaciones públicas deberá estar precedida de una convocatoria pública reglada por la ley, en la que se fijen requisitos y procedimientos que garanticen los principios de publicidad, transparencia, participación ciudadana, equidad de género y criterios de mérito para su selección.” (Negrita y subrayado fuera de texto).

Posteriormente el párrafo transitorio del artículo 12 de la Ley 1904 de 2018 “Por la cual se establecen las reglas de la convocatoria pública previa a la elección de Contralor General de la República por el Congreso de la República”, se indicó lo siguiente:

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Mientras el Congreso de la República regula las demás elecciones de servidores públicos atribuidas a las corporaciones públicas conforme lo establecido en el inciso cuarto del artículo 126 de la Constitución Política, la presente ley se aplicará por analogía.”

Con posterioridad esta medida, contenida en el párrafo transitorio del artículo 12 de la Ley 1904 de 2018, fue en un primer momento derogada por el artículo 336 de la Ley 1955 de 2019,” Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”

Consecutivamente, la Corte Constitucional mediante Sentencia C-133-21 del 13 de mayo de 2021, declaró INEXEQUIBLE la derogatoria del mencionado artículo, quedando vigente el mandato allí contenido; esto es, que el mencionado párrafo transitorio, el cual se reincorporó al ordenamiento jurídico y se encuentra actualmente vigente.

En este sentido, quedaron los concejos municipales de 5ª y 6ª categoría en una situación antijurídica, debiendo seleccionar a un funcionario del perfil asistencial, sin contar con los recursos para ello, pues se debe contratar a una entidad especializada en selección de personal para que realice o acompañe el proceso de selección mediante convocatoria pública.

Luego de contar con los recursos en el periodo de noviembre la mesa directiva del concejo municipal de Coveñas sucre en este sentido, inició las gestiones para seleccionar a la entidad que realizara dicho acompañamiento para la selección del secretario general; desafortunadamente, no se recibieron suficientes ofertas de entidades interesadas en realizar tal acompañamiento, y las que mostraron interés, posteriormente declinaron, aduciendo vacaciones corporativas en sus entidades.

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

Que teniendo en cuenta que no fue posible la realización del convenio y/o contrato de prestación de servicios por parte de las instituciones educativas convocadas, la plenaria de la corporación, aprobó la proposición por medio de la cual se autoriza a la mesa directiva 2022, para que adelante las gestiones pertinentes a la realización de la convocatoria pública que permita proveer el cargo de secretario general del concejo municipal de Coveñas sucre.

Conforme con lo anterior, le corresponde al Congreso de la Republica establecer las reglas para las demás elecciones de servidores públicos a cargo de las Corporaciones públicas; "en el caso específico de la elección de los Secretarios de los Concejos Municipales por parte de estos, se deben aplicar por analogía, las disposiciones de la Ley 1904 de 2018, conforme a lo establecido por el párrafo transitorio del artículo 12 de esta, por cuanto dichos Secretarios son servidores públicos y los Concejos Municipales constituyen corporaciones públicas, lo cual significa que se dan los supuestos de la norma contenida en el inciso cuarto del artículo 126 de la Constitución, al cual remite el citado párrafo transitorio."(Negrita y subrayado fuera de texto)".

En la actualidad, el cargo de secretaria General de la Honorable Corporación Concejo Municipal de Coveñas Sucre está provisto con carácter provisional y transitoriamente mientras se surte el proceso de selección del titular, aplicando por analogía lo dispuesto en el párrafo transitorio del artículo 12 de la Ley 1904 de 2018, o de las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen, conforme con la parte considerativa de la presente resolución. Este nombramiento provisional durará hasta que tome posesión en propiedad el Secretario General del concejo de Coveñas, elegido, para el cargo.

Eso explica el hecho de la provisión de empleos de periodo fijo sea del 0%, ya que la entidad no posee empleos de carrera a proveer, por eso el hecho de la provisión de empleos de carrera administrativa sea del 0%, ya que la entidad no posee empleos de carrera a proveer.

Teniendo en consideración el Artículo 5° de la ley 909 de 2004 sobre la Clasificación de los empleos, el cual cataloga al empleo de período fijo, dentro de la excepción a la carrera administrativa, La corporación Concejo Municipal de Coveñas, no está participando en consecuencia en las convocatorias públicas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, para suplir las vacantes o la provisión de los cargos a proveer, ya que no se encuentran cargos que ofertar ni se encuentran cargos en vacancia definitiva.

En este sentido, el Concejo Municipal de Coveñas informará oportunamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil y al Departamento Administrativo de la Función

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE

TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO

PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

Pública, sobre las vacantes definitivas que se presenten a futuro en el caso de darse la ampliación de la planta de personal, en los próximos años.

14. RESPONSABLES

El jefe de talento humano, o quien haga sus veces será el responsable de coordinar el diagnóstico, la implementación, ejecución y realizar el seguimiento al presente plan con el apoyo de la presidencia y la mesa directiva.

15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Se elaborará un informe de seguimiento semestral, con corte al mes de junio de 2022, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2022.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

1. Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = $(\text{Número de empleos provistos} / \text{Número de empleos de la planta})$.
2. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = $(\text{Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2022 menos Número de vacantes definitivas a la fecha} / \text{Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2021})$
3. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%) = $(\text{Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso} / \text{Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso})$.

16. VIGENCIA.

La vigencia del Plan de Previsión de Recursos Humanos será de una anualidad

ERIS HERNANDEZ JULIO
Presidente