



|   |  |                           |
|---|--|---------------------------|
|  | <b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL<br/>"JORGE GARCÉS BORRERO"</b> | P009-GTH-01-19            |
|   | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>               | Versión: 01<br>30/01/2019 |
|   |  | PAG.: [1] de 7            |



# **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019**

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL<br/>"JORGE GARCÉS BORRERO"</b> | P009-GTH-01-19                                  |
|   | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>               | Versión: 01<br>30/01/2019<br><br>PAG.: [2] de 7 |

## INTRODUCCIÓN


**El artículo 17 de la ley 909 de 2004**, establece que "Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero, busca con el plan de previsión definir la cantidad de personal con el cual deba contar en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos propuestos y planes, con el fin de cumplir con las expectativas y necesidades de sus usuarios y la proyección en la región como un referente cultural y social que brinda servicios de calidad.

### 1. PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSOS HUMANOS

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. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- a) Análisis de las necesidades de personal.
- b) Análisis de la disponibilidad de personal.
- c) Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.
- d) Fuentes de financiación.

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL<br/>“JORGE GARCÉS BORRERO”</b> | P009-GTH-01-19                                  |
|   | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>               | Versión: 01<br>30/01/2019<br><br>PAG.: [3] de 7 |

## 1. METODOLOGÍA

Para la elaboración del Plan de Previsión de Recursos Humanos, se tendrá en cuenta lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Se realizará un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. También se analizará las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

Se hará una medición de cargas laborales utilizando los métodos de medición de tiempos de trabajo establecidos por el DAFP, con el fin de identificar la necesidad de personal de la Biblioteca.


## 2. PLANTA DE PERSONAL

La Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero, en el año 2002 fue objeto de una reforma administrativa la cual se adoptó mediante Resoluciones 061, 062, 063 y 064 del 13 de diciembre de 2002; éstas mediante Decreto 2381 del 20 de diciembre de 2002 fueron aprobadas por el Gobernador del Departamento del Valle del Cauca.<sup>1</sup>

Estas Resoluciones en su orden contemplaron:

- Res. 061 Estableció la nomenclatura, clasificación, escalas de remuneración y demás disposiciones salariales.
- Res. 062 Modificó la planta de personal.
- Res. 063 Dispuso la organización interna.
- Res. 064 Estableció las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos.


<sup>1</sup> Tomado del informe de control interno 2016.

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL<br/>"JORGE GARCÉS BORRERO"</b> | P009-GTH-01-19                                  |
|   | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>               | Versión: 01<br>30/01/2019<br><br>PAG.: [4] de 7 |

En estas Resoluciones se dispuso una planta de personal dispuesta por 58 cargos y 13 cargos adicionales en transición, los cuales una vez presentaran vacancia definitiva debían suprimirse.

| <b>Resolución 62 de 2002 - Planta de Cargos</b> |                   |                              |                       |
|---|-------------------|------------------------------|-----------------------|
| <b>DENOMINACIÓN</b>                             | <b>No. CARGOS</b> | <b>No. CARGOS TRANSICIÓN</b> | <b>TOTAL CASILLAS</b> |
| Director  | 1                 |                              | 1                     |
| Asesor  | 1                 |                              | 1                     |
| Jefe de División                                | 2                 |                              | 2                     |
| Profesional Especializado grado 3               | 1                 |                              | 1                     |
| Profesional Universitario grado 1               | 5                 |                              | 5                     |
| Técnico grado 3                                 | 3                 |                              | 3                     |
| Técnico grado 2                                 | 3                 |                              | 3                     |
| Técnico grado 1                                 | 6                 |                              | 6                     |
| Secretaria Ejecutiva grado 6                    | 1                 |                              | 1                     |
| Auxiliar Administrativo 5                       |                   | 1                            | 1                     |
| Auxiliar Administrativo 4                       | 4                 |                              | 4                     |
| Auxiliar Administrativo 3                       | 16                | 10                           | 26                    |
| Auxiliar 2                                      | 6                 |                              | 6                     |
| Auxiliar 1                                      | 9                 | 2                            | 11                    |
| <b>Total</b>                                    | <b>58</b>         | 13                           | 71                    |


Posteriormente, mediante el Acuerdo 22 de 2005 se modifica la nomenclatura pasando la denominación de los cargos de Jefe de División a Director Técnico y Director Administrativo y Financiero, así mismo todos los grados de auxiliares como auxiliares administrativos. Así mismo mediante Acuerdo 8 de 2007 se crea el cargo de Director de Control Interno, aumentando una casilla a la planta de cargos, quedando así:

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL<br/>"JORGE GARCÉS BORRERO"</b> | P009-GTH-01-19                                  |
|   | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>               | Versión: 01<br>30/01/2019<br><br>PAG.: [5] de 7 |

| <b>Acuerdo 22 de 2005 y Acuerdo 8 de 2007 – Planta de Cargos</b> |                   |                              |                       |
|--|-------------------|------------------------------|-----------------------|
| <b>DENOMINACIÓN</b>  | <b>No. CARGOS</b> | <b>No. CARGOS TRANSICIÓN</b> | <b>TOTAL CASILLAS</b> |
| Director   | 1                 |                              | 1                     |
| Asesor   | 1                 |                              | 1                     |
| Director Técnico   | 1                 |                              | 1                     |
| Director Administrativo y Financiero.                            | 1                 |                              | 1                     |
| Director de Control Interno                                      | 1                 |                              | 1                     |
| Profesional Especializado grado 3                                | 1                 |                              | 1                     |
| Profesional Universitario grado 1                                | 5                 |                              | 5                     |
| Técnico grado 3  | 3                 |                              | 3                     |
| Técnico grado 2  | 3                 |                              | 3                     |
| Técnico grado 1  | 6                 |                              | 6                     |
| Secretaria Ejecutiva grado 6                                     | 1                 |                              | 1                     |
| Auxiliar Administrativo 5  |                   | 1                            | 1                     |
| Auxiliar Administrativo 4  | 4                 |                              | 4                     |
| Auxiliar Administrativo 3  | 16                | 10                           | 26                    |
| Auxiliar 2   | 6                 |                              | 6                     |
| Auxiliar 1   | 9                 | 2                            | 11                    |
| <b>Total</b>   | <b>59</b>         | 13                           | 72                    |

De los 13 cargos transitorios a la fecha solo quedan 4 provistos.

La planta actual está conformada por 59 cargos de los cuales hay 22 vacantes definitivos y 4 cargos transitorios.


|   |  |                           |
|---|--|---------------------------|
|  | <b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL<br/>"JORGE GARCÉS BORRERO"</b> | P009-GTH-01-19            |
|   |  | Versión: 01<br>30/01/2019 |
|   | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>               | PAG.: [6] de 7            |

### PLANTA ACTUAL

| <b>DENOMINACIÓN</b>                   | <b>No. CARGOS</b> | <b>No. CARGOS TRANSICIÓN</b> | <b>VACANCIA</b> |
|---------------------------------------|-------------------|------------------------------|-----------------|
| Director                              | 1                 |                              |                 |
| Asesor                                | 1                 |                              |                 |
| Director Técnico                      | 1                 |                              |                 |
| Director Administrativo y Financiero. | 1                 |                              |                 |
| Director de Control Interno           | 1                 |                              |                 |
| Profesional Especializado grado 3     | 1                 |                              | 1 cargo         |
| Profesional Universitario grado 1     | 5                 |                              | 4 cargos        |
| Técnico grado 3                       | 3                 |                              | 1 cargo         |
| Técnico grado 2                       | 3                 |                              | 2 cargos        |
| Técnico grado 1                       | 6                 |                              | 2 cargos        |
| Secretaria Ejecutiva grado 6          | 1                 |                              |                 |
| Auxiliar Administrativo 4             | 4                 |                              | 1 cargo         |
| Auxiliar Administrativo 3             | 16                | 4                            | 6 cargos        |
| Auxiliar 2                            | 6                 |                              | 1 cargo         |
| Auxiliar 1                            | 9                 |                              | 4 cargos        |
| <b>Total</b>                          | <b>59</b>         |                              |                 |

### **PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.**

Teniendo en cuenta la normatividad y los conceptos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), respecto a la obligatoriedad de adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos de manera definitiva, la Biblioteca

|  |  |   |
|--|--|---|
| <br><b>Biblioteca</b><br>DEPARTAMENTAL<br><small>Jorge Garcés Borrero - 1000 Años Cauca</small> | <b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL</b><br><b>“JORGE GARCÉS BORRERO”</b> | P009-GTH-01-19                                  |
|  | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>                     | Versión: 01<br>30/01/2019<br><br>PAG.: [7] de 7 |

Departamental Jorge Garcés Borrero inició el proceso de selección por méritos para proveer los empleos vacantes mediante la convocatoria 437 de 2017- Valle del Cauca, previa participación en la planeación de la convocatoria y pago de los derechos para efectuar el concurso público, el cual es adelantado por la CNSC.

El proceso actualmente se encuentra en etapa de verificación de requisitos mínimos sobre los documentos aportados por los aspirantes al momento de cerrar su inscripción, proceso que inicio el 01 de diciembre de 2018.

También se está participando en la planeación de una nueva convocatoria del Valle, con las entidades que no alcanzaron a participar de la convocatoria 437 del 2017, para proveer dos cargos que quedaron en vacancia definitiva después de firmado y publicado el acuerdo y ofertada OPEC, el estado de esta convocatoria es la publicación de la oferta pública en el aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Terminado el concurso de méritos que está en curso, se dará inicio a la provisión de los empleos que hacen parte del plan anual de vacantes y con los estudios de cargas e identificación de necesidades de personal se podrá determinar si la Entidad puede cumplir con sus planes, metas y objetivos propuestos para prestar un servicio de calidad a toda la comunidad en general con su planta actual o si es necesario creación de planta de personal.

*Elaboró: Kelly Johana Idrobo Uribe.*