



**Personeria**  
Municipal de Armenia  
Construyendo ciudadanía y paz

personeriarmenia.gov.co

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2018 v1

Este instrumento busca la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantiza la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias.





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.”

Este documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Recursos Humanos para la Personería Municipal de Armenia.

Consiste en una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, así como determinar los lineamientos y forma provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

Este instrumento busca sustentar la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la Agencia.





## PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

### Cálculo de los Empleos Necesarios

A 30 de Junio de 2018 y de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes, se tiene un número de cinco (5) empleos en vacancia definitiva y una (1) en vacancia temporal, es decir, donde no existe titular del empleo; y la vacancia temporal corresponde a una funcionaria que está en encargó en unos de las vacancias definitivas.

Distribución de los cargos ocupados y en vacancia por nivel jerárquico y empleo.

Nivel	Denominación	Ocupado	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Provisionalidad	Total general
Directivo	Personero(a)	1				1
	Personero Auxiliar	1				1
	Director Financiero	1				1
<b>total Directivos</b>		<b>3</b>				<b>3</b>
Asesor	Jefe Oficina control interno	1				1
<b>total Asesor</b>		<b>1</b>				<b>1</b>
Profesional	Profesionales Universitarios	5	2		2	7
<b>Total Profesional</b>		<b>5</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>7</b>
Tecnico	Tecnicos	1	2		2	3
<b>total Tecnico</b>		<b>1</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>3</b>
Asistencial	secretaria ejecutiva		1			1
	Auxiliar administrativo	1		1		2
	conductor	1				1
<b>total Asistencial</b>		<b>2</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>4</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>12</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>18</b>

Tabla No. 1. Empleos vacantes.

Aunque el número de empleos en vacancia corresponde solamente al 27.8% de la planta de personal establecida para la Personería, se ha logrado identificar que se requiere que el total de la planta se encuentre provisto para garantizar el funcionamiento adecuado de las dependencias de la entidad.

Por lo tanto, a continuación se expone la forma de provisión que se contempla para los empleos actualmente vacantes.



## Cargos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción

PLANTA GLOBAL		SITUACION ADMINISTRATIVA			
DENOMINACION		CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PERIODO	PROVISIONALIDAD
NIVEL DIRECTIVO					
PERSONERO (A)				X	
PERSONERO AUXILIAR			X		
DIRECTOR FINANCIERO			X		
NIVEL ASESOR					
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO				X	
NIVEL PROFESIONAL					
PROFESIONALES UNIVERSITARIOS 340 GRADO 5		X			
PROFESIONALES UNIVERSITARIOS 340 GRADO 5		X			
PROFESIONALES UNIVERSITARIOS 340 GRADO 5					X
PROFESIONALES UNIVERSITARIOS 340 GRADO 5		X			
PROFESIONALES UNIVERSITARIOS 340 GRADO 4		X			
PROFESIONALES UNIVERSITARIOS 340 GRADO 3		X			
PROFESIONALES UNIVERSITARIOS 340 GRADO 3					X
NIVEL TECNICO					
TECNICOS 401 GRADO 9					X
TECNICOS 401 GRADO 9					X
TECNICOS 401 GRADO 9		X			
NIVEL ASISTENCIAL					
SECRETARIA EJECUTIVA 525 GRADO 6		X			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 550 GRADO 1		X			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 550 GRADO 1					X
CONDUCTOR 620 GRADO 7		X			

Tabla No. 2 situación Administrativa

La entidad cuenta con una planta de personal de 18 funcionarios, de los cuales nueve (9) son de carrera administrativa, dos (2) de libre nombramiento, dos (2) de periodo y cinco (5) en provisionalidad.

### B. Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos vacantes en la Personería Municipal de Armenia se realizará de acuerdo con las etapas que se señalan a continuación:



## **1. Determinación de la Viabilidad Presupuestal y Necesidad del Servicio.**

De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional relacionadas con la austeridad del gasto, la dependencia origen de la vacante deberá analizar, con el acompañamiento del Grupo de Gestión del Talento Humano (GGTH), la determinación de la necesidad estricta de proveer el empleo.

Igualmente, deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.

## **2. Determinación del Tipo de Provisión.**

Cada caso puede analizarse de manera particular y en este sentido determinarse otras formas de garantizar la prestación del servicio.

Entre las medidas a adoptar y de acuerdo con cada caso, puede contemplarse por ejemplo la reubicación de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la Entidad.

Otras medidas pueden estar relacionadas con la realización de actividades de capacitación que permitan desarrollar y mejorar las habilidades o conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones de los servidores, permitiendo así cubrir la necesidad en el servicio.

Igualmente, en el caso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR), puede plantearse la posibilidad de otorgar comisiones para el desempeño de estos empleos a funcionarios de la





entidad que hayan demostrado las calidades requeridas para su desempeño, sin afectar la discrecionalidad propia de estos empleos.

### **3. Análisis de Perfiles.**

De acuerdo con la naturaleza de la vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), el GGTH iniciará los trámites establecidos en el procedimiento de vinculación de personal, así como en la normativa aplicable vigente para la provisión del empleo.

Para la modalidad de provisión mediante encargo, esta etapa contempla la definición de las calidades acreditadas por los funcionarios con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos de desempeño de acuerdo con el empleo. También se realiza la medición de las habilidades por psicometría generadas a partir de la aplicación de las pruebas para el nivel pertinente de acuerdo con el convenio suscrito con una entidad tercera.

En las vinculaciones en periodo de prueba, se da aplicación a la normativa vigente en el sentido de adelantar los concursos abiertos de mérito para la provisión de dichos empleos, lo que contempla varias etapas del proceso de selección, llegando a la conformación final de una lista de elegibles

Paralelo a esto, la Personería se encuentra liderando una iniciativa para realizar un estudio de una planta ideal de empleos relacionada con la funcionalidad de ciertas áreas vitales en la entidad, tarea que se prevé iniciar en el segundo semestre del año 2018.

Para los nombramientos provisionales u ordinarios, de acuerdo con los lineamientos dados por la alta gerencia de la entidad, podrían aplicarse diversos instrumentos de medición y selección de personal,





además de la verificación de los requisitos mínimos para el desempeño de empleos públicos.

### **C. Financiación**

La entidad tiene reservado una partida para cuando la CNSC determine abrir a concurso los 5 puestos vacantes, la Personería Municipal de Armenia realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

