

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES

PERSONERÍA MUNICIPAL DE PUERTO COLOMBIA

2024

INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la Personería Municipal de Puerto Colombia, guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollara acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017).

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de la Personería Municipal de Puerto Colombia.

Cordialmente,



JUAN DAVID ORTEGA JIMÉNEZ.
Personero Municipal Puerto Colombia

1. MARCO LEGAL:

❖ Ley 909 de septiembre de 2004.

Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe *“Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”*.

❖ Decreto 1083 de 2015:

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

2. OBJETIVO

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la PERSONERIA MUNICIPAL DE PUERTO COLOMBIA, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

2.1 Objetivos específicos:

1. Identificar las vacantes actuales de la planta de personal de la entidad
2. Vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en la modalidad abierto a través de la CNSC.

3. ALCANCE DEL PROGRAMA

Para efectos del presente Plan, se tendrán en cuenta los empleos que se encuentran en vacancia definitiva de la planta de cargos de la Personería Municipal, con corte al 31 de diciembre de 2023.

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Para los efectos de la presente política y en concordancia con la normatividad vigente, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

C	COMPETENCIA LABORAL:	Capacidad, real y demostrada, para realizar con éxito una actividad de trabajo específica
P	PROVISIONALIDAD:	Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento provisional.
V	VACANTE DEFINITIVA	Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

5. METODOLOGIA APLICADA:

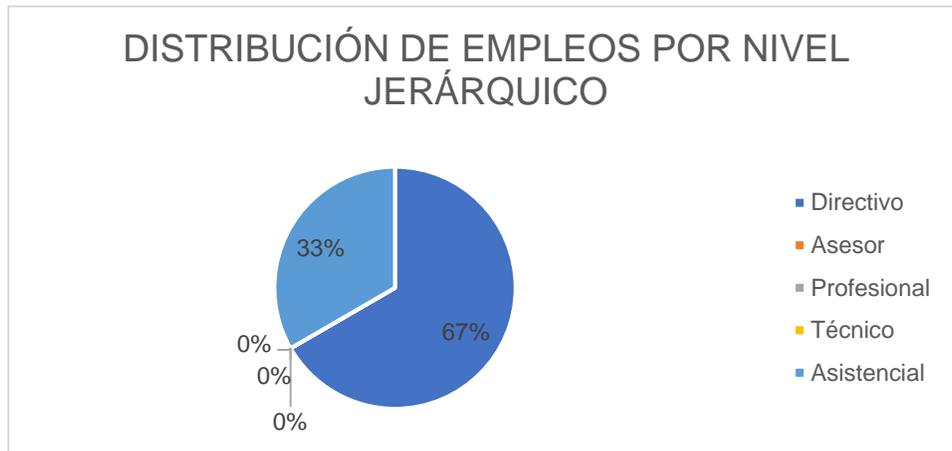
El Plan de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES"

6. DESARROLLO DEL PLAN:

6.1 Análisis De La Planta Actual

La planta de personal en la Personería Municipal de Puerto Colombia, está conformada con un total de Tres (3) empleos, los cuales se encuentran caracterizados así:

NIVEL	No. DE EMPLEOS	%
Directivo	2	67%
Asesor	0	0%
Profesional	0	0%
Técnico	0	0%
Asistencial	1	33%
TOTAL	3	100%



TIPO DE VINCULACIÓN	No. DE EMPLEOS	%
De Período	1	33%
Libre nombramiento y remoción	1	33%
Carrera Administrativa	0	0%
Provisional	1	33%
TOTAL	3	100%

APROBACIÓN PLAN DE PREVISIÓN:

La PERSONERIA MUNICIPAL DE PUERTO COLOMBIA, apropió los recursos necesarios para cubrir y financiar el desarrollo de un concurso abierto de méritos para proveer la vacante definitiva del empleo de carrera existente, en aras de dar cumplimiento a lo establecido en la Circular 017 del 2017, emitida por la Procuraduría General de la Nación, y en la Circular 05 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Teniendo en cuenta lo anterior las entidades públicas deben “Apropiar en sus presupuestos los recursos para cofinanciar y cubrir los costos de las respectivas convocatorias, basados en la implementación del modelo de agrupación de Entidades para efectos de reducir los costos que conllevan los procesos de selección.

En este sentido, la Personería Municipal de Puerto Colombia, apropio recursos por valor estimado de \$6.000. 000.00 SEIS MILLONES DE PESOS M/L, para sufragar los costos de oferta del cargo a proveer del nivel asistencial de la planta de personal.

A continuación, se describe la vacante ofertada y su imputación presupuestal.

Dir.: Calle 7 8-46 / *Cel.:* 301 6482527

E-mail: personeriamunicipalptocol@hotmail.com - compersoneriapto2020@gmail.com

Facebook: personería de Puerto Colombia / *Twitter:* PERSONERIAPTO1 / *Instagram:* personeriapto2020

Puerto Colombia – Atlántico

NIVEL	No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	RUBRO	\$
Asistencial	1	SECRETARIA	440	2.1.2.02.01.006	6.000.000.00
TOTAL	1			CAPACITACION EDUCACIÓN	

MONITOREO Y SEGUIMIENTO

El monitoreo y seguimiento será de responsabilidad del Personero Municipal de Puerto Colombia, el cual deberá comunicar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, ante cualquier modificación, observación o novedad, frente a la provisión de vacante derivado del concurso que se adelante.