



Alcaldía de Montería
Coordinación Área Del Talento Humano
Nit. 800096734-1

**PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS
2020**

ALCALDIA MUNICIPAL DE MONTERIA

MONTERIA 2020

Gobierno de la **GE** **TE**

Calle 27 No. 3 – 16 / 7910720 / Montería, Córdoba
www.monteria.gov.co



Alcaldía de Montería

Coordinación Área Del Talento Humano

Nit. 800096734-1

1. INTRODUCCION

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas y casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno del presidente, los alcaldes o gobernadores.

Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación y los de bienestar social e incentivos. Su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

A raíz de lo anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004. Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad.

Gobierno de La **GE** **TE**



Alcaldía de Montería

Coordinación Área Del Talento Humano
Nit. 800096734-1

2. OBJETIVO

Organizar el personal de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la administración, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

3. ALCANCE

Este Plan, junto con el plan anual de vacantes, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en esta Entidad Territorial, en cuanto a:

- a) Cálculo de las necesidades presentes y futuras de la planta de personal, realizando un comparativo con el personal que existe para atender dichas necesidades.
- b) Estimación de los costos actuales y proyección de los futuros en caso de que sea necesario proveer una vacante, serán tenidos en cuenta con el presupuesto de la Vigencia que destine la Entidad.
- c) Identificar las formas mediante las cuales es posible llevar a cabo la provisión de empleos y evidenciar mediante que figura puede suplirse una vacante, teniendo en cuenta la naturaleza de su empleo.

4. MARCO LEGAL

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:

Gobierno de La **CE** **TE**



Alcaldía de Montería

Coordinación Área Del Talento Humano
Nit. 800096734-1

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

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

El artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.

Guía DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes".

Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.

Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública

5. DEFINICIONES

Empleo Público:

El artículo 2º del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como "el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado".

Clasificación según la naturaleza de las funciones

Gobierno de la **GE** **TE**



Alcaldía de Montería

Coordinación Área Del Talento Humano

Nit. 800096734-1

nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución

6. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la Alcaldía de Montería está distribuida de la siguiente manera: 1 por elección popular, 11 por libre nombramiento y remoción, 35 por carrera administrativa, 41 por provisionalidad, 1 por periodo fijo.

Gobierno de La **CE** **T**



Alcaldía de Montería

Coordinación Área Del Talento Humano

Nit. 800096734-1

7. PLAN DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

El Plan de Previsión del Recurso Humano para la Alcaldía del Municipio de Montería, es el documento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.

Este plan de previsión de recursos humanos tiene como alcance, determinar el cálculo de los funcionarios que se encuentran vinculados a la Alcaldía, al igual que las necesidades presentes y futuras atinentes a sus competencias laborales. De igual forma, este documento permite identificar las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal para el periodo que se está analizando en esta ocasión, con el fin de efectuar la estimación de los costos de personal, derivados de la identificación de la planta y sus necesidades correspondientes, para de esta forma asegurar el financiamiento y disponibilidad de la misma.

Es importante mencionar que, para elaborar el plan de previsión de vacantes, se efectuó un diagnóstico de las necesidades de personal, documentando las diferentes medidas que permiten efectuar la provisión de empleos, como los movimientos de personal, situaciones administrativas, identificación de cargos críticos, plan de mejoramiento y demás actividades que imparta la Administración para la estructuración adecuada de la planta de personal.

A continuación, se describen cada uno de los factores que se tuvieron en cuenta para elaborar el plan de previsión de empleos de la Alcaldía Municipal de Montería:

De igual forma, mediante este documento, se establece la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Alcaldía de Montería, los cuales, de acuerdo con la naturaleza del empleo, se clasifican así:

La distribución y caracterización de los empleos de elección popular, libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, provisionalidad y periodo fijo.

CARGO	CODIGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS	ELECCION POPULAR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	CARRERA ADMINISTRATIVA CON DERECHOS	CARRERA ADMINISTRATIVA EN PROVISIONALIDAD	PERIODO FIJO
Alcalde	5	2	1	1				

Gobierno de La **GE** **TE**



Alcaldía de Montería
Coordinación Área Del Talento Humano
Nit. 800096734-1

Secretario de despacho	20	1	8		8			
Secretario asistencial	440	1	2			2		
Secretario asistencial	440	2	5			3	2	
Secretario asistencial	440	3	3			2	1	
Profesional universitario	219	1	9			3	6	
Profesional universitario	219	2	4			1	3	
Profesional universitario	219	3	4				4	
Profesional universitario	222	4	2				2	
	222	5	1				1	

Gobierno de La **GE** **TE**



Alcaldía de Montería
Coordinación Área Del Talento Humano
Nit. 800096734-1

Profesional universitario								
Profesional universitario área salud	242	3	1				1	
Auxiliar administrativo	407	1	13			12	1	
Auxiliar administrativo	407	2	6			2	4	
Auxiliar administrativo	407	5	2			2		
Jefe de oficina	115	1	2		2			
Jefe de oficina control interno	105	1	1					1
Inspector de policía rural	306	1	9				9	
Inspector de policía urbano	234	1	3				3	
Inspector	416	1	4			4		
Técnico Administrativo	367	1	1			1		

Gobierno de La **GE** **TI**



Alcaldía de Montería

Coordinación Área Del Talento Humano

Nit. 800096734-1

Técnico Administrativo	367	2	2			2		
Líder del programa	206	1	1				1	
Líder del programa	206	2	1				1	
Líder del programa	206	5	1				1	
Conductor	480	3	1			1		
Tesorero General	201	6	1		1			
Comisario de Familia	202	32	1				1	

Empleo de libre nombramiento y remoción

Doce (12 empleos) de libre nombramiento y remoción de acuerdo con los siguientes niveles: Directivo, Asesor y Profesional.

Empleos de carrera administrativa

Treinta y cinco (35) empleos de carrera administrativa en los siguientes niveles: Asistencial, Técnico y Profesional. La provisión transitoria de algunos de los empleos se ha llevado a cabo mediante la situación administrativa de encargo, sino existe personal con derechos de carrera que pueda ser nombrado para ocupar dicha vacante se realiza nombramiento en provisionalidad, cuando se presenta una vacante definitiva,

Empleos de carrera administrativa en provisionalidad

Gobierno de La **GE** **TE**



Alcaldía de Montería

Coordinación Área Del Talento Humano

Nit. 800096734-1

Cuarenta y uno (41) empleos de carrera administrativa en provisionalidad de acuerdo con los siguientes niveles: profesional y asistencial.

Por otra parte, y atendiendo a las necesidades del servicio, al interior de la planta de personal se acude a la figura de traslado y a la reubicación de empleos y servidores, conforme a los requerimientos que se presentan en las dependencias de la Entidad.

Empleos por periodo fijo

Un (1) empleo por periodo fijo de acuerdo con el siguiente nivel: Asesor Oficina de Control Interno.

Para la vigencia 2019, el costo total de la planta de personal, se estimó en \$5.618.088.603 (cinco mil seiscientos dieciocho millones ochenta y ocho mil seiscientos tres pesos)

De conformidad con la planta global, se procede a relacionar la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal global en vacancia definitiva, con fecha de corte 31 de diciembre 2019

Total, Vacantes Definitivas
(diciembre 31 de 2019)

Cargo
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 01
LIDER DE PROGRAMA CODIGO 206 GR. 01
INSPECTOR DE POLICIA RURAL CODIGO 306 GR. 1
COMISARIO DE FAMILIA CODIGO 202 GR. 03
INSPECTOR DE POLICIA URBANO CODIGO 234 GR.1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO CODIGO 407 GR. 02
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 03
SECRETARIO CODIGO 440 GR. 03
AUXILIAR ADMINITRATIVO CODIGO 407 GR. 02
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 01
LIDER DE PROGRAMA CODIGO 206 GR. 02
AUXILIAR ADMINISTRATIVO CODIGO 407 GR. 02

Gobierno de la **GE** **TE**



Alcaldía de Montería

Coordinación Área Del Talento Humano

Nit. 800096734-1

INSPECTOR DE POLICIA RURAL CODIGO 306 GR. 1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR.1
INSPECTOR DE POLICIA RURAL CODIGO 306 GR. 1
SECRETARIO CODIGO 440 GR. 02
PROFESIONAL ESP. AREA SAL CODIGO 242 GR. 03
INSPECTOR DE POLICIA RURAL CODIGO 306 GR. 1
INSPECTOR DE POLICIA RURAL CODIGO 306 GR. 1
INSPECTOR DE POLICIA URBANO CODIGO 234 GR. 1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 03
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 01
AUXILIAR ADMINITRATIVO CODIGO 407 CODIGO GR. 01
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 02
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 01
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 02
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR.03
INSPECTOR DE POLICIA URBANO CODIGO 234 GR. 1
INSPECTOR DE POLICIA RURAL CODIGO 306 GR. 1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 03
PROFESIONAL ESPECIALIZADO CODIGO 222 GR. 05
AUXILIAR ADMINISTRATIVO CODIGO 407 GR. 02
PROFESIONAL ESPECIALIZADO CODIGO 222 GR. 04
PROFESIONAL ESPECIALIZADO CODIGO 222 GR. 04
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 01
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 02
LIDER DE PROGRAMA CODIGO 206 GR. 05
INSPECTOR DE POLICIA RURAL CODIGO 306 GR. 1
INSPECTOR DE POLICIA RURAL CODIGO 306 GR. 1
INSPECTOR DE POLICIA RURAL CODIGO 306 GR. 1

8. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

La coordinación de Gestión del Talento Humano, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará cada semestre el plan cada vez que ocurra

Gobierno de La **GE** **T**



Alcaldía de Montería

Coordinación Área Del Talento Humano

Nit. 800096734-1

una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

8.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo:

8.1.1. Selección:

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán semestralmente de las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

8.1.2. Movilidad:

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

Gobierno de La  



Alcaldía de Montería

Coordinación Área Del Talento Humano

Nit. 800096734-1

- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

8.1.3. Retiro:

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE MONTERIA, solo es viable prever las circunstancias atinentes a la edad de retiro forzoso, puesto que, en el caso de que el funcionario público obtenga el reconocimiento de la pensión legal de vejez y manifieste su deseo de continuar prestando sus servicios en la entidad hasta cumplir la edad de retiro forzoso, puede hacer uso de este derecho y por lo tanto continuar en la Entidad Territorial.

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, debido a que pueden presentarse en el transcurso del año, por diferentes motivos, entre los cuales se puede mencionar la renuncia de un funcionario o el fallecimiento; razón por la cual, una vez sean generadas se proveerá, conforme al procedimiento establecido por parte de esta Entidad Territorial.

A continuación, se procederá a relacionar las vacantes que actualmente existen en la Alcaldía del Municipio de Montería:

Gobierno de La **GE** **TE**



Alcaldía de Montería

Coordinación Área Del Talento Humano

Nit. 800096734-1

9. TABLAS VACANTES DEFINITIVAS Y TEMPORALES

Cargo
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 01
LIDER DE PROGRAMA CODIGO 206 GR. 01
INSPECTOR DE POLICIA RURAL CODIGO 306 GR. 1
COMISARIO DE FAMILIA CODIGO 202 GR. 03
INSPECTOR DE POLICIA URBANO CODIGO 234 GR.1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO CODIGO 407 GR. 02
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 03
SECRETARIO CODIGO 440 GR. 03
AUXILIAR ADMINITRATIVO CODIGO 407 GR. 02
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 01
LIDER DE PROGRAMA CODIGO 206 GR. 02
AUXILIAR ADMINISTRATIVO CODIGO 407 GR. 02
INSPECTOR DE POLICIA RURAL CODIGO 306 GR. 1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR.1
INSPECTOR DE POLICIA RURAL CODIGO 306 GR. 1
SECRETARIO CODIGO 440 GR. 02
PROFESIONAL ESP. AREA SAL CODIGO 242 GR. 03
INSPECTOR DE POLICIA RURAL CODIGO 306 GR. 1
INSPECTOR DE POLICIA RURAL CODIGO 306 GR. 1
INSPECTOR DE POLICIA URBANO CODIGO 234 GR. 1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 03
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 01
AUXILIAR ADMINITRATIVO CODIGO 407 CODIGO GR. 01
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 02
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 01
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 02
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR.03
INSPECTOR DE POLICIA URBANO CODIGO 234 GR. 1
INSPECTOR DE POLICIA RURAL CODIGO 306 GR. 1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 03
PROFESIONAL ESPECIALIZADO CODIGO 222 GR. 05
AUXILIAR ADMINISTRATIVO CODIGO 407 GR. 02
PROFESIONAL ESPECIALIZADO CODIGO 222 GR. 04

Gobierno de la **GE** **TE**



Alcaldía de Montería

Coordinación Área Del Talento Humano
Nit. 800096734-1

PROFESIONAL ESPECIALIZADO CODIGO 222 GR. 04
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 01
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GR. 02
LIDER DE PROGRAMA CODIGO 206 GR. 05
INSPECTOR DE POLICIA RURAL CODIGO 306 GR. 1
INSPECTOR DE POLICIA RURAL CODIGO 306 GR. 1
INSPECTOR DE POLICIA RURAL CODIGO 306 GR. 1
SECRETARIO DE TRANSITO CODIGO 020 GR. 01
LIDER DE PROGRAMA CODIGO 206 GR. 05
SECRETARIO CODIGO 440 GR. 02

Elaborado por:

Beatriz Menendez C.
BEATRIZ MENDEZ CABRALES

COORDINADORA AREA DE TALENTO HUMANO

Gobierno de la **GE** **TE**