
	PLAN INSTITUCIONAL		
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021


PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ALCALDÍA DE PITALITO
SECRETARÍA GENERAL
TALENTO HUMANO

PITALITO, ENERO DE 2021

Proyectado por: María Carolina Apolinar García 

Revisado por: Orlando Beltrán Castro	Aprobó: Comité Integrado de Planeación y Gestión MIPG
Cargo: Secretario General	Cargo:


	PLAN INSTITUCIONAL		
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

CONTENIDO

	pág.
1 Marco de referencia	3
1.1 Política de planeación del recurso humano	3
1.2 Aspectos generales. Régimen jurídico en la planeación del recurso humano	4
1.3 Los planes de previsión del recurso humano	5
2 Metodología	6
2.1 Referente metodológico general	6
2.2 Procedimiento metodológico análisis de necesidades de personal	6
2.3 Procedimiento metodológico análisis de disponibilidad de personal	7
2.4 Procedimiento metodológico identificación de fuentes de financiación de la planta de personal	7
2.5 Procedimiento metodológico programación de medidas de cobertura de necesidad de personal	7
3 Análisis necesidades de personal	7
4 Análisis de disponibilidad de personal	11
5 Identificación fuentes de financiación de personal de planta	13
6 Medidas de cobertura necesidad de personal	14
6.1 Provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos	14
6.2 Provisión transitoria de vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa	14
6.2.1 El encargo	14
6.3 Provisión de vacantes temporales en empleos de carrera	14
6.4 Racionalización de la planta	15
7 Seguimiento y evaluación del plan	15
7.1 Nivel de provisión de planta de personal	15
7.2 Nivel de avance en la provisión de vacantes de la planta de personal	15
7.3 Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas	15
7.4 Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos	15

Proyectado por: María Carolina Apolinar García 

Revisado por: Orlando Beltrán Castro	Aprobó: Comité Integrado de Planeación y Gestión MIPG
Cargo: Secretario General	Cargo:

	PLAN INSTITUCIONAL		
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

1. MARCO DE REFERENCIA

1.1. POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO

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, bienestar social e incentivos que, para gran parte de las entidades públicas, 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.

Así las cosas, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP 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 y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Esta política nacional es coincidente con las recomendaciones consignadas en la “Carta Iberoamericana de la Función Pública” la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes: Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el

Proyectado por: María Carolina Apolinar García 

Revisado por: Orlando Beltrán Castro	Aprobó: Comité Integrado de Planeación y Gestión MIPG
Cargo: Secretario General	Cargo:

	PLAN INSTITUCIONAL		
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.

Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.


Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

1.2. ASPECTOS GENERALES. RÉGIMEN JURÍDICO EN LA PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO.


El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la 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". 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:

Proyectado por: María Carolina Apolinar García 

Revisado por: Orlando Beltrán Castro	Aprobó: Comité Integrado de Planeación y Gestión MIPG
Cargo: Secretario General	Cargo:

4

	PLAN INSTITUCIONAL		
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021


- Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:
 - 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.
- El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.
- Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.
- El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

1.3. LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

La previsión del recurso humano es una función consistente 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

Proyectado por: María Carolina Apolinar García

Revisado por: Orlando Beltrán Castro	Aprobó: Comité Integrado de Planeación y Gestión MIPG
Cargo: Secretario General	Cargo:

	PLAN INSTITUCIONAL		
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de:

-Planeación

- Ejecución de acciones

– Seguimiento

– Evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

2. METODOLOGÍA

2.1. REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL


El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía Municipal de Pitalito para la vigencia 2021, se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

2.2. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La fase de análisis de necesidades de personal se verificó a través de la nómina de la Planta de Personal, estableciendo el número de empleos asignados por cada Proyectoado por: María Carolina Apolinar García

Revisado por: Orlando Beltrán Castro	Aprobó: Comité Integrado de Planeación y Gestión MIPG
Cargo: Secretario General	Cargo:

	PLAN INSTITUCIONAL		
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

En este sentido, es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad.

Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo, ya que entre las metas institucionales del Plan de Desarrollo se proyectó la Reorganización y reestructuración de la estructura organizacional del Municipio de Pitalito y en este caso se adelantan estudios técnicos para una reestructuración administrativa conforme a lo estipulaciones especiales contenidas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

2.3. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.
- Caracterización del personal disponible en la entidad.

2.4. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL


Esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2021.

2.5. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2021, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

Proyectado por: María Carolina Apolinar García 

Revisado por: Orlando Beltrán Castro	Aprobó: Comité Integrado de Planeación y Gestión MIPG
Cargo: Secretario General	Cargo:

	PLAN INSTITUCIONAL		
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

3. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL


La planta de personal permanente aprobada de la Alcaldía Municipal de Pitalito está conformada por un total de 211 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

CUADRO 1. EMPLEOS SEGÚN CLASIFICACIÓN Y NIVEL JERÁRQUICO

NO. CARGOS	DENOMINACIÓN CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN	CÓDIGO	GRADO
10	DESPACHO DEL ALCALDE			
01	ALCALDE	PERIODO FIJO	005	01
01	SECRETARIA EJECUTIVA DESPACHO ALCALDE	LIBRE NOMBRAMIENTO	438	10
01	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO	407	17
01	CONDUCTOR	LIBRE NOMBRAMIENTO	480	17
01	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	LIBRE NOMBRAMIENTO	470	17
05	JEFES DE OFICINA	LIBRE NOMBRAMIENTO	006	02
111	PLANTA GLOBAL			
10	NIVEL DIRECTIVO			
07	SECRETARIOS DE DESPACHO	LIBRE NOMBRAMIENTO	020	02
01	SECRETARIO DESPACHO AREA SALUD	LIBRE NOMBRAMIENTO	097	02
02	DIRECTORES TÉCNICOS	LIBRE NOMBRAMIENTO	09	03
52	NIVEL PROFESIONAL			
06	PROFESIONAL	CARRERA	219	06

Proyectado por: María Carolina Apolinar García 


Revisado por: Orlando Beltrán Castro	Aprobó: Comité Integrado de Planeación y Gestión MIPG
Cargo: Secretario General	Cargo:

	PLAN INSTITUCIONAL		
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

	UNIVERSITARIO	ADMINISTRATIVA		
32	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA (1 PROVISIONAL)	219	08
02	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	CARRERA ADMINISTRATIVA	222	04
01	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	242	04
01	ALMACENISTA	LIBRE NOMBRAMIENTO	215	4
01	TESORERO	LIBRE NOMBRAMIENTO	201	4
08	CORREGIDORES	LIBRE NOMBRAMIENTO	227	8
01	COMISARIO DE FAMILIA	CARRERA ADMINISTRATIVA	202	4
23	NIVEL TÉCNICO			
09	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	367	10
08	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	367	12
01	TÉCNICO ÁREA DE LA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA (1 PROVISIONAL)	323	11
01	INSPECTOR DE POLICÍA	CARRERA ADMINISTRATIVA	303	10
01	TÉCNICO OPERATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA (PROVISIONAL)	314	12
03	TÉCNICO OPERATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA (4 PROVISIONAL)	314	13
35	NIVEL ASISTENCIAL			
20	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	407	17
02	INSPECTOR	CARRERA ADMINISTRATIVA	416	17

Proyectado por: María Carolina Apolinar García


Revisado por: Orlando Beltrán Castro	Aprobó: Comité Integrado de Planeación y Gestión MIPG
Cargo: Secretario General	Cargo:

	PLAN INSTITUCIONAL		
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

04	CONDUCTOR	CARRERA ADMINISTRATIVA (4 PROVISIONAL)	480	17
02	OPERARIO CALIFICADO	CARRERA ADMINISTRATIVA (4 PROVISIONAL)	490	17
130	TOTAL			


Adicionalmente existe una Planta de Personal perteneciente a la Secretaría de Educación financiada con recursos de Sistema General de Participaciones cuyo Código y Grado de remuneración es el mismo que fue adoptado mediante actos administrativos que los vincularon a esta entidad territorial en especial el Acuerdo Municipal 02 de 2010, Decretos 348, 465 de 2010 Decretos 186,351,372 de 2011 y demás normas que los modifiquen adicionen sustituyan o regulen la materia conforme se establece a continuación:

17	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL		
11	NIVEL PROFESIONAL		
05	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
02	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
01	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03
03	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
05	NIVEL TÉCNICO		
04	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01
01	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	02
01	NIVEL ASISTENCIAL		
01	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
17	TOTAL		

Artículo 3°. El personal administrativo docente y directivo docente, vinculado a la Entidad Territorial a través de la Secretaría de Educación Municipal, financiado con recursos del Sistema General de Participación, permanecerán en los mismos cargos, con iguales códigos y grados con el que fueron vinculados, de conformidad con el Acuerdo 002 de 2010, Decretos 003, 005, 463 de 2010 y el 

Proyectado por: María Carolina Apolinar García 

Revisado por: Orlando Beltrán Castro	Aprobó: Comité Integrado de Planeación y Gestión MIPG
Cargo: Secretario General	Cargo:

	PLAN INSTITUCIONAL		
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

grado de escalafón nacional docente que corresponda y demás normas que los modifiquen, adicionen, sustituyan o regulen la materia.


64	SEM - INSTITUCIONES EDUCATIVAS		
	NIVEL ASISTENCIAL		
22	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	01
19	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	07
5	CELADOR	477	01
1	CONDUCTOR	480	01
1	CONDUCTOR MECÁNICO	482	01
1	OPERARIO	487	01
11	SECRETARIO	440	01
	TOTAL		
	64		

111	SEM - INSTITUCIONES EDUCATIVAS		
9			
	DIRECTIVOS DOCENTES		
16	RECTOR	9032	
43	COORDINADOR	907	
	DOCENTES		
14	DOCENTE ORIENTADOR	9003	
104	DOCENTE DE AULA	9001	
6			
	TOTAL		
	1119		

4. ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

A enero de 2021 se encuentra provista la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Pitalito con 211 servidores públicos vinculados y un cargo de celador el cual permanecerá de manera temporal mientras se materializa el derecho pensional.

De acuerdo con el concurso adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de los empleos de Planta de Personal de la Administración Central, se encuentran reportado doce (12) cargos en la Plataforma SIMO en los cuales actualmente se encuentran funcionarios nombrados en Provisionalidad:

Proyectado por: María Carolina Apolinar García 

Revisado por: Orlando Beltrán Castro

Cargo: Secretario General

Aprobó: Comité Integrado de Planeación y Gestión MIPG

Cargo:


	PLAN INSTITUCIONAL		
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

Tabla 3: Vacantes registradas en la plataforma SIMO de la CNSC.

NIVEL	NO. DE VACANTES
Asistencial	4
Técnico	7
Profesional	1
TOTAL	12

Para los cargos vacantes se debe realizar convocatoria interna, si no existen postulados, se solicita a la alta dirección envíe hoja de vida y se inicia con el proceso de vinculación según corresponda. En cumplimiento de la Ley 909 de 2004, en su Artículo 24 y 25 Encargos.

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva, transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de la denominación del cargo, si corresponde a cargos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono del cargo, por pensión por invalidez y las demás contenidas en la legislación.

Para la provisión de los anteriores empleos, se seguirán las directrices dadas por la CNSC en las Circular 117 de 2019, respecto al procedimiento a seguir para este efecto.


5. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

La Administración municipal cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2021, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

Proyectado por: María Carolina Apolinar García 

Revisado por: Orlando Beltrán Castro	Aprobó: Comité Integrado de Planeación y Gestión MIPG
Cargo: Secretario General	Cargo:

	PLAN INSTITUCIONAL		
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021


CENTRO DE COSTO	SALARIOS	PRESTACIONES SOCIALES	S.S. Y PARAFISCALES	TOTAL
AD. CENTRAL	\$ 4.093.694.772	\$ 2.100.774.226	\$ 1.350.236.094	\$ 7.544.705.091
JUSTICIA	\$ 127.525.469	\$ 97.574.258	\$ 39.242.207	\$ 264.341.935
VIAS	\$ 269.208.122	\$ 101.802.111	\$ 100.172.526	\$ 471.182.760
CONCEJO	\$ 86.270.461	\$ 36.866.989	\$ 27.777.827	\$ 150.915.277
PERSONERIA	\$ 115.895.304	\$ 54.406.415	\$ 38.731.607	\$ 209.033.326
EDUCACION	\$ 434.338.682	\$ 171.898.398	\$ 135.873.820	\$ 742.110.901
SALUD	\$ 511.314.779	\$ 232.171.659	\$ 160.530.041	\$ 904.016.479
PENSIONADOS	\$ 845.370.484	\$ 146.765.709	\$ 101.444.458	\$ 1.093.580.651
TOTAL	\$ 6.483.618.074	\$ 2.942.259.764	\$ 1.954.008.581	\$ 11.379.886.419

	AD. CENTRAL	JUSTICIA	VIAS	CONCEJO	PERSONERIA	EDUCACION	SALUD	PENSIONADOS	TOTAL
SALUD 8,5%	\$ 28.997.012	\$ 903.306	\$ 1.906.888	\$ 611.082	\$ 820.925	\$ 3.076.567	\$ 3.621.814	\$ 8.453.705	\$ 48.391.299
PENSION 12%	\$ 40.937.004	\$ 1.275.256	\$ 2.692.085	\$ 862.706	\$ 1.58.954	\$ 4.343.390	\$ 5.113.152	\$ -	\$ 56.382.548
COMFAMILIAR 4%	\$ 13.645.686	\$ 425.086	\$ 897.364	\$ 287.570	\$ 386.319	\$ 1.447.799	\$ 1.704.387	\$ -	\$ 18.794.211
SENA 0,5%	\$ 1.705.751	\$ 53.137	\$ 112.176	\$ 35.948	\$ 48.291	\$ 160.978	\$ 213.052	\$ -	\$ 2.349.333
MINI. EDUCACION 1%	\$ 3.411.412	\$ 106.271	\$ 224.340	\$ 71.892	\$ 96.579	\$ 361.949	\$ 426.096	\$ -	\$ 4.698.540
ESAP 0,5%	\$ 1.705.706	\$ 53.136	\$ 112.170	\$ 35.946	\$ 48.290	\$ 180.974	\$ 213.048	\$ -	\$ 2.349.270
ICBF 3%	\$ 10.234.237	\$ 318.814	\$ 673.020	\$ 215.676	\$ 289.738	\$ 1.085.847	\$ 1.278.287	\$ -	\$ 14.095.619
RIESGOS	\$ 5.625.796	\$ 55.475	\$ 1.561.411	\$ 37.529	\$ 50.415	\$ 188.941	\$ 222.426	\$ -	\$ 7.741.994
TOTAL MES	\$ 106.262.604	\$ 3.190.481	\$ 8.179.455	\$ 2.158.349	\$ 2.899.512	\$ 10.868.445	\$ 12.792.261	\$ 8.453.705	\$ 154.802.813
TOTAL PROYECTADO+PARAF. P. SERVICIOS+PARAF. APORTE IND. VACAS	\$ 1.350.236.094	\$ 38.242.207	\$ 100.172.526	\$ 27.777.827	\$ 38.731.607	\$ 135.873.820	\$ 160.530.041	\$ 101.444.458	\$ 1.954.008.581

PRESTACIONES SOCIALES	AD. CENTRAL	JUSTICIA	VIAS	CONCEJO	PERSONERIA	EDUCACION	SALUD	PENSIONADOS	TOTAL
BONIFICACION POR DIRECC	\$ 51.475.968	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 51.475.968
BONIFICACION POR GESTION	\$ 11.030.564	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 11.030.564
PRIMA DE SERVICIOS	\$ 941.141.231	\$ 10.627.122	\$ 22.434.010	\$ 7.189.205	\$ 9.657.942	\$ 36.194.890	\$ 42.609.565	\$ 70.447.540	\$ 540.301.506
BONIFICACION POR SERVICIOS	\$ 119.675.437	\$ 3.719.493	\$ 7.851.904	\$ 2.516.222	\$ 3.380.280	\$ 12.668.212	\$ 14.913.348	\$ -	\$ 164.724.894
PRIMA DE VACACIONES	\$ 189.771.310	\$ 5.911.337	\$ 12.478.918	\$ 3.998.995	\$ 5.372.230	\$ 20.133.408	\$ 23.701.570	\$ -	\$ 261.367.769
BONIF. RECREACION	\$ 22.742.749	\$ 708.475	\$ 1.495.601	\$ 479.280	\$ 643.863	\$ 2.412.993	\$ 14.913.348	\$ -	\$ 43.396.308
PRIMA DE NAVIDAD	\$ 395.356.896	\$ 12.315.285	\$ 25.997.746	\$ 8.331.240	\$ 11.192.146	\$ 41.944.599	\$ 49.378.272	\$ 76.318.169	\$ 620.834.354
CESANTIAS	\$ 428.303.304	\$ 13.341.559	\$ 28.164.225	\$ 9.025.510	\$ 12.124.825	\$ 45.439.983	\$ 53.493.128	\$ -	\$ 589.892.534
INTERESES CESANTIAS	\$ 51.396.396	\$ 1.600.987	\$ 3.379.707	\$ 1.083.081	\$ 1.454.979	\$ 5.452.798	\$ 6.419.175	\$ -	\$ 70.787.104
CESANTIAS RETROACTIVAS	\$ 268.107.779	\$ 49.350.000	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 15.750.000	\$ -	\$ 333.207.779
VACACIONES INDEMNIZA	\$ 221.772.591	\$ -	\$ -	\$ 4.243.474	\$ 10.580.150	\$ 7.651.516	\$ 10.993.253	\$ -	\$ 255.240.985
TOTAL PRESTACIONES	\$ 2.100.774.226	\$ 97.574.258	\$ 101.802.111	\$ 36.866.989	\$ 54.406.415	\$ 171.898.398	\$ 232.171.659	\$ 146.765.709	\$ 2.942.259.764

Proyectado por: María Carolina Apolinar García

Revisado por: Orlando Beltrán Castro	Aprobó: Comité Integrado de Planeación y Gestión MIPG
Cargo: Secretario General	Cargo:

	PLAN INSTITUCIONAL		
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

COSTOS SALARIOS	AD. CENTRAL	JUSTICIA	VIAS	CONCEJO	PERSONERIA	EDUCACION	SALUD	PENSIONADOS	TOTAL
ASIGNACION BASICA	\$ 339.797.982	\$ 10.627.122	\$ 22.434.010	\$ 7.189.205	\$ 9.657.942	\$ 36.194.890	\$ 41.981.505	\$ 70.447.540	\$ 538.330.197
SUB. ALIMENTACION	\$ 69.403	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 69.403
AUX. TRANSPORTE	\$ 107.997	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 107.997
PR. TECNICA	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 628.060	\$ -	\$ 628.060
OTR. BONIFICACION HORAS EXTRASY RECA	\$ 664.541	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 664.541
	\$ 501.309	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 501.309

TOTAL MES	\$ 341.141.231	\$ 10.627.122	\$ 22.434.010	\$ 7.189.205	\$ 9.657.942	\$ 36.194.890	\$ 42.609.565	\$ 70.447.540	\$ 540.301.506
TOTAL PROYECTADO	\$ 4.093.694.772	\$ 127.525.489	\$ 269.208.122	\$ 86.270.461	\$ 115.885.304	\$ 434.338.652	\$ 511.314.779	\$ 845.370.484	\$ 6.483.618.074

Fuente: Nomina de personal

6. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2021, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actual el siguiente:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.

6.1. PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

La Alcaldía Municipal de Pitalito proporcionó a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesario la información consignada en el Plan Anual de Vacantes 2021.


6.2. PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.

La Administración Municipal de Pitalito en su momento procederá, a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

6.2.1 El encargo: Será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de

Proyectado por: María Carolina Apolinar García 

Revisado por: Orlando Beltrán Castro	Aprobó: Comité Integrado de Planeación y Gestión MIPG
Cargo: Secretario General	Cargo:

	PLAN INSTITUCIONAL		
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

6.2.2 Ascenso: Se hará de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

6.3. PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA.

En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas.

6.4. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Administración Municipal y las estipulaciones consagradas en el Decreto 1083 de 2015.

Al respecto vale aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los empleos que la Administración reporte a la Comisión Nacional del Servicio para ser provistos mediante concurso de méritos no podrán modificárseles su sede trabajo y funciones, ya que la información que sea reportada en la OPEC hará parte integral de la respectiva convocatoria.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2021. Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

7.1. Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1º de enero de 2021: 100%.

7.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) = (Número de vacantes a 1º de enero de 2021 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2021)


Proyectado por: María Carolina Apolinar García

Revisado por: Orlando Beltrán Castro

Cargo: Secretario General

Aprobó: Comité Integrado de Planeación y Gestión MIPG


Cargo:

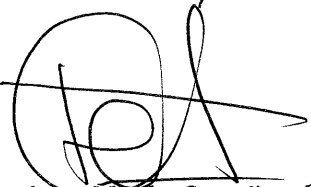
	PLAN INSTITUCIONAL		
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

7.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 202 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2021)

7.4. 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).

En mérito de lo expuesto y estipulado en la Ley 909 de 2004, en Pitalito, el día 29 de enero de 2021 la Alcaldía de Pitalito presenta el Plan de previsión de recursos humano para la vigencia 2021. Mencionado plan, pretende además de dar cumplimiento a la norma, contribuir en los procesos de talento humano en el sector público.


 Nombre: Orlando Beltrán Castro
 Secretario General


 Nombre: María Carolina Apolinar García
 Profesional Universitario
 Talento Humano

Proyectado por: María Carolina Apolinar García 

Revisado por: Orlando Beltrán Castro	Aprobó: Comité Integrado de Planeación y Gestión MIPG
Cargo: Secretario General	Cargo: