

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025

Tabla de contenido

<i>INTRODUCCIÓN.....</i>	<i>4</i>
<i>1. OBJETIVO.....</i>	<i>5</i>
<i>2. ALCANCE.....</i>	<i>5</i>
<i>3. MARCO LEGAL</i>	<i>5</i>
<i>4. DEFINICIONES.....</i>	<i>6</i>
<i>5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....</i>	<i>7</i>
<i>6. PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEOS.....</i>	<i>7</i>
<i>7. METODOLOGÍA DE PREVISIÓN.....</i>	<i>11</i>
7.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo	11
7.1.1. Selección	12
7.1.2. Movilidad	12
7.1.3. Retiro.....	12
<i>8. EJECUCIÓN.....</i>	<i>13</i>

INTRODUCCIÓN

Para Montería Ciudad Amable S.A.S, la planificación del talento humano es una herramienta fundamental de gestión utilizada de manera integral en el sector público en Colombia. Sin embargo, su aplicación ha estado mayormente enfocada en procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, con objetivos predominantemente fiscalistas y con un horizonte temporal limitado, generalmente alineado con los periodos de gobierno de los presidentes, alcaldes o gobernadores. En este contexto, el presente plan busca optimizar la gestión del talento humano, asegurando la estabilidad y eficiencia operativa en la organización

1. OBJETIVO

Garantizar una gestión eficiente del talento humano en Montería Ciudad Amable S.A.S, alineando la organización del personal con los planes, programas y proyectos a ejecutar. Este enfoque busca asegurar la disponibilidad de personal capacitado y suficiente para el cumplimiento efectivo de los objetivos estratégicos de la entidad.

2. ALCANCE

El plan de previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de Montería Ciudad Amable S.A.S y por tanto sus medidas implicarán los empleados y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

3. 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:

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

4. DEFINICIONES.

Empleo Público:

El artículo 2° 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

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden 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 ~~gera~~ 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 puedan 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

5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de Montería Ciudad Amable S.A.S está distribuida de la siguiente manera: **3 por libre nombramiento y remoción**

6. PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEOS.

El Plan de Previsión del Talento Humano de Montería Ciudad Amable S.A.S, es el instrumento 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 Talento humano tiene como alcance, determinar el cálculo de los funcionarios que se encuentran vinculados a Montería Ciudad Amable S.A.S, 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 esta.

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 Montería Ciudad Amable S.A.S:

De igual forma, mediante este documento, se establece la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de Montería Ciudad Amable S.A.S, los cuales, de acuerdo con la naturaleza del empleo, se clasifican en: **Libre nombramiento y remoción**

Estructura de Cargos

CARGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS	TIPO DE VINCULACIÓN
Gerente	3	1	Libre Nombramiento y Remoción
Director Técnico	2	1	Libre Nombramiento y Remoción
Jurídica	1	1	Libre Nombramiento y Remoción

6.1. EMPLEO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

Tres (3 empleos) de libre nombramiento y remoción de acuerdo con los siguientes niveles: Directivo.

6.2. PRESUPUESTO DE NOMINA.

Para la vigencia 2024, el costo total de la planta de personal se estimó en \$1'118.739.496

7. METODOLOGÍA DE PREVISIÓN

7.1. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO.

7.1.1. Selección

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.

7.1.2. Retiro

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.

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.

8. EJECUCIÓN

La ejecución del plan de Previsión de Talento Humano, de acuerdo a los procesos Institucionales, estará liderado por el jefe Jurídico de Montería Ciudad Amable S.A.S.

9. Plan de Acción

Para garantizar el cumplimiento del plan, se proponen las siguientes estrategias:

- **Análisis anual de necesidades** de personal y proyección de vacantes.
- **Capacitación y formación** en competencias clave para fortalecer el talento interno.
- **Estrategia de retención de talento**, ofreciendo incentivos y desarrollo profesional.
- **Optimización del presupuesto de nómina**, asegurando sostenibilidad financiera.
- **Seguimiento trimestral**, con indicadores de gestión para evaluar el impacto de las medidas implementadas.

Este Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025 establece las bases para una administración eficiente y proactiva del talento humano en **Montería Ciudad Amable S.A.S.**, alineándose con los objetivos institucionales y garantizando el cumplimiento de su misión.