

PLAN ANUAL PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL META
ASMETA**

2024

INTRODUCCIÓN

La administración del talento humano en la función pública necesita desarrollar unos instrumentos de planificación, mediante el cual la institución realiza el análisis de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo e identifica las acciones que deben ejecutarse para cubrir las diferencias.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Asociación de Municipios del Meta ASMETA, busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio. Así mismo esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios y en cumplimiento del Decreto 612 de abril de 2018, además de concretar una estrategia para la toma de decisiones de la Alta Dirección. Se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico del Talento Humano, como uno de los planes temáticos que contribuye con la determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir con los propósitos misionales

2. MARCO LEGAL

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 esta norma se fijan 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:

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.
 - 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

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende 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.

La Asociación de Municipios del Meta – ASMETA, en la Resolución 165 de 2022 “Por medio de la cual se adopta la estructura administrativa, se fija la planta de personal, y la escala salarial para los empleos de la ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL META - ASMETA, en su **artículo primero**: Adoptar la siguiente estructura administrativo para la ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL META - ASMETA

NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
DIRECTIVOS			
1	DIRECTOR EJECUTIVO	016	01
4	Jefe de oficina	006	02
2	Jefe de oficina	006	03
7		Total, empleos nivel directivo	

PROFESIONAL			
2	PROFESIONAL	219	01
2		Total, empleos nivel profesional	

Cabe resaltar que en el **artículo tercero** de la resolución 165 de 2022, se hace claridad de que “la planta de personal se mantendrá hasta tanto la situación financiera de la entidad permita crear y proveer la planta de personal adoptados como parte de la estructura administrativa de la entidad. **Parágrafo:** “ASMETA para suplir sus necesidades funcionales está facultada para contratar a través de contratos de prestación de servicios, por parte de la Junta directiva de la entidad, así como de la asamblea General de Socios”.

artículo cuarto: La Planta de personal actual de la Asociación de Municipios del Meta, que continuara hasta la provisión de recursos para la planta de personal, corresponde a los siguientes:

NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
DIRECTIVOS			
1	DIRECTOR EJECUTIVO	016	01
1	Secretaría General	00	0

PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

Teniendo en cuenta la Resolución 165 de 2022 “Por medio de la cual se adopta la estructura administrativa, se fija la planta de personal, y la escala salarial para los empleos de la ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL META – ASMETA, para la vigencia 2024, la planta de personal seguirá funcionando con forme a su **artículo cuarto:** La Planta de personal actual de la Asociación de Municipios del Meta, que continuará hasta la provisión de recursos para la planta de personal, corresponde a los siguientes:

NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
DIRECTIVOS			
1	DIRECTOR EJECUTIVO	016	01
1	Secretaría General	00	0

Por lo anterior no se proyecta vacantes para esta vigencia y en caso de presentarse alguna modificación de la planta de personal, se tendrán en cuenta los siguientes procedimientos:

Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos vacantes de la Asociación de Municipios del Meta ASMETA. se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante Resolución de nombramiento, o en encargo, por el tiempo de creación del empleo y se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario realizado por el Director, una vez revisada la hoja de vida del candidato a ocupar la vacante por la oficina de Talento Humano sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la ley 909 de 2004 y el procedimiento de vinculación de la entidad; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

Racionalización de la Planta de Personal. Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio.

FACTORES SALARIALES APLICABLES

Para la vigencia 2024, los factores salariales corresponden a:

CONCEPTO
Factores salariales comunes
Sueldo Básico
Prima de servicio
Bonificación por servicios prestados
Prestaciones sociales
Prima de navidad
Prima de vacaciones
Prima técnica salarial
Contribuciones inherentes a la nomina
Aportes a la seguridad social en pensión
Aportes a la seguridad social en salud
Aportes a cesantías
Aportes a caja de compensación familiar
Aportes generales al sistema de riesgos laborales
Aportes al ICBF
Aportes al SENA
Prestaciones sociales

El plan de previsión del talento humano de la vigencia 2024 no aplica para la Asociación de Municipios del Meta – ASMETA., puesto que no se encuentra cargo en provisión en ninguna de la naturaleza de los empleos: Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.