



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2020

PERSONERÍA MUNICIPAL DE RIONEGRO
"Por Ustedes y para Ustedes"

PRESENTACIÓN

De conformidad con lo establecido en la ley 909 de 2004, al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes, que permitan lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia organizacional.

OBJETIVO

El objetivo del Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Personería Municipal de Rionegro para la vigencia 2020, es prever la administración de los recursos humanos bajo una perspectiva de integralidad e independencia, en la cual interactúen los distintos elementos que conforman el conjunto.

RESPONSABILIDAD

Es responsable del Plan de Previsión de los Recursos Humanos el Personero Municipal y el Líder de Talento humano.

COMPOSICIÓN ACTUAL DE LA PLANTA DE PERSONAL

PLANTA DE PERSONAL			
DENOMINACIÓN	GRADO	No. CARGOS	NATURALEZA
NIVEL DIRECTIVO			
PERSONERO MUNICIPAL	04	1	DE PERIODO

PERSONEROS DELEGADOS	03	3	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
NIVEL ASISTENCIAL			
SECRETARIA EJECUTIVA	02	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
TOTAL FUNCIONARIOS			5

La Planta de Personal de la Personería de Rionegro, cuenta con cinco (5) cargos que se ajustan al sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004, conforme al Decreto 785 de 2005, sin embargo, debe ajustarse a lo determinado en lo reglamentado por el Decreto 2484 de 2014.

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN



Naturaleza Del cargo	No. FUNCIONARIOS	Porcentaje
Periodo Fijo	1	20
Libre nombramiento y remoción	3	60
Carrera administrativa	1	20

COSTO NÓMINA

El presupuesto de las Personerías de los municipios de primera (1ra) categoría, será asignado conforme a lo estipulado en la Ley 612 de 2000, es decir el 1.7 por ciento de los ingresos corrientes de libre destinación de los municipios, siendo suficiente la provisión del presupuesto de gastos para cubrir el costo de la nómina.