
 <b>Libertad y Orden</b>	<b>REPÚBLICA DE COLOMBIA</b> <b>DEPARTAMENTO DEL CAUCA</b> <b>MUNICIPIO DE ROSAS</b> <b>NIT: 800.095983-4</b>		<b>CÓDIGO: PE-G</b>
			<b>VERSION: 1</b>
			<b>VIGENCIA: 2012</b>
			<b>FECHA: 01/01/2012</b>

## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS




Elaboró:  
**Javier Eduardo Salazar López**  
 Profesional de Apoyo a la Oficina de Talento Humano





Revisó:  
 Diana Alejandra Muñoz Medina  
**Secretaria de Gobierno**  
 Sebastián Fernández Rivera  
**Secretario de Hacienda**  
 William Torres Rojas  
**Asesor Jurídico**

Aprobó:  
**José Roberto Campo Osorio**  
 Alcalde Municipal



Rosas Cauca  
 2021

	Calle 6 No. 3-40 Barrio Belén Edificio CAM Rosas Cauca Celular: 3225391953 Email: <a href="mailto:alcaldia@rosas-cauca.gov.co">alcaldia@rosas-cauca.gov.co</a> Página Web: <a href="http://www.rosas-cauca.gov.co">www.rosas-cauca.gov.co</a> CÓDIGO POSTAL 193550
---	---

 <b>Libertad y Orden</b>	<b>REPÚBLICA DE COLOMBIA</b> <b>DEPARTAMENTO DEL CAUCA</b> <b>MUNICIPIO DE ROSAS</b> <b>NIT: 800.095983-4</b>		<b>CÓDIGO: PE-G</b>
			<b>VERSION: 1</b>
			<b>VIGENCIA: 2012</b>
			<b>FECHA: 01/01/2012</b>

### Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1 OBJETIVO GENERAL .....	4
2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO.....	4
3. MARCO DE REFERENCIA.....	4
3.1 POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	4
3.2 ASPECTOS GENERALES, RÉGIMEN JURÍDICO EN LA PLANEACIÓN DEL RECURSOS HUMANO .....	5
3.3 LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO .....	6
4. METODOLOGÍA.....	6
4.1 REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL .....	6
4.2 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL	6
4.3 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL .....	7
4.4 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN DEL PERSONAL DE PLANTA .....	7
4.5 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA .....	7
5. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL .....	7
6. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL .....	9
7. IDENTIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN DEL PERSONAL DE PLANTA	10
8. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL .....	12
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	12

 <b>Libertad y Orden</b>	<b>REPÚBLICA DE COLOMBIA</b> <b>DEPARTAMENTO DEL CAUCA</b> <b>MUNICIPIO DE ROSAS</b> <b>NIT: 800.095983-4</b>		<b>CÓDIGO: PE-G</b>
			<b>VERSION: 1</b>
			<b>VIGENCIA: 2012</b>
			<b>FECHA: 01/01/2012</b>


## 1. INTRODUCCIÓN



De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión Estratégica del Talento Humano la cual se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada en la consecución de resultados, incluyendo entre otros, El Plan Estratégico del talento que incluye el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca el bienestar y desarrollo de los servidores y la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado y las funciones de la Entidad.

Así las cosas, se procede a estructurar el plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone: *“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: 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.*

*Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”*

 <b>TODOS POR EL CAMPO</b> <b>ROSAS EN BUENAS MANOS</b>	Calle 6 No. 3-40 Barrio Belén Edificio CAM Rosas Cauca Celular: 3225391953 Email: <a href="mailto:alcaldia@rosas-cauca.gov.co">alcaldia@rosas-cauca.gov.co</a> Página Web: <a href="http://www.rosas-cauca.gov.co">www.rosas-cauca.gov.co</a> <b>CÓDIGO POSTAL 193550</b>
--	--

 Libertad y Orden	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE ROSAS NIT: 800.095983-4		CÓDIGO: PE-G
			VERSION: 1
			VIGENCIA: 2012
			FECHA: 01/01/2012

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad y los recursos presupuestados para los gastos del personal.

### 2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Lograr la articulación de estrategias para el cálculo, la metodología y la estimación del costo de los Recursos Humanos necesarios para el cubrimiento de necesidades de la Alcaldía Municipal de Rosas Cauca para la vigencia 2021.

## 3. MARCO DE REFERENCIA


### 3.1 POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



De acuerdo a la información del portal de MIPG en la página de Función Pública la dimensión de talento humano tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De tal manera que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño institucional.

El propósito de la política de Gestión Estratégica del talento humano es permitir que las entidades públicas cuenten con talento humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral.

Los lineamientos de la política de GETH son los siguientes:

- **Disponer de información oportuna y actualizada sobre la entidad su talento humano como la siguiente:** Marco normativo, caracterización del talento humano.
- **Diagnóstica la GETH:** En la cual la entidad diligencia la matriz de GETH la cual contiene variables que al ser calificadas le permite ubicarse en uno de los tres niveles: operativo, transformación y consolidación.

 TODOS POR EL CAMPO ROSAS EN BUENAS MANOS	Calle 6 No. 3-40 Barrio Belén Edificio CAM Rosas Cauca Celular: 3225391953 Email: <a href="mailto:alcaldia@rosas-cauca.gov.co">alcaldia@rosas-cauca.gov.co</a> Página Web: <a href="http://www.rosas-cauca.gov.co">www.rosas-cauca.gov.co</a> CÓDIGO POSTAL 193550
--	---

 <b>LIBERTAD Y ORDEN</b>	<b>REPÚBLICA DE COLOMBIA</b> <b>DEPARTAMENTO DEL CAUCA</b> <b>MUNICIPIO DE ROSAS</b> <b>NIT: 800.095983-4</b>		<b>CÓDIGO: PE-G</b>
			<b>VERSION: 1</b>
			<b>VIGENCIA: 2012</b>
			<b>FECHA: 01/01/2012</b>

- **Diseñar acciones para la GETH:** La entidad diligencia el formato plan de acción en el que se describen los pasos para que las entidades establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al nivel de madurez.
- **Implementar las acciones para la GETH:** Estas acciones fortalecen aspectos débiles detectados en el diagnóstico. Atienden las etapas del ciclo de vida del servidor: ingreso, desarrollo y retiro.
- **Evaluar la Gestión Estratégica del talento Humano:** Se diligencia la casilla de evaluación con la ejecución de cada una de las acciones establecidas en el plan de acción de GETH.

### 3.2 ASPECTOS GENERALES, RÉGIMEN JURÍDICO EN LA PLANEACIÓN DEL RECURSOS HUMANO


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”*, señala 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:



**Artículo 14:** Le corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública fijar la política en materia de planeación del recurso humano del estado.

**Artículo 17:** Establece que las oficinas de talento humano de las entidades públicas deberán actualizar Anualmente el Plan de Previsión de recursos humanos los cuales deben tener como mínimo los siguientes elementos:

- 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.
- 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.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

**Artículo 15:** Establece que las unidades de personal son responsables de la elaboración de los planes estratégicos de recursos humano, los cuales se relacionan con el plan de

 <b>TODOS POR EL CAMPO</b> <b>ROSAS EN BUENAS MANOS</b>	Calle 6 No. 3-40 Barrio Belén Edificio CAM Rosas Cauca Celular: 3225391953 Email: <a href="mailto:alcaldia@rosas-cauca.gov.co">alcaldia@rosas-cauca.gov.co</a> Página Web: <a href="http://www.rosas-cauca.gov.co">www.rosas-cauca.gov.co</a> CÓDIGO POSTAL 193550
--	---

 <b>Libertad y Orden</b>	<b>REPÚBLICA DE COLOMBIA</b> <b>DEPARTAMENTO DEL CAUCA</b> <b>MUNICIPIO DE ROSAS</b> <b>NIT: 800.095983-4</b>		<b>CÓDIGO: PE-G</b>
			<b>VERSION: 1</b>
			<b>VIGENCIA: 2012</b>
			<b>FECHA: 01/01/2012</b>

previsión y tienen como objetivo proveer 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 establecen que las unidades de personal deberán formular los planes anuales de vacantes 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 para la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

### 3.3 LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

La previsión del recurso humano es una función que consiste 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 mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Para ello debe seguirse los siguientes pasos:

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

El Plan de previsión de recursos humanos es un insumo básico para el diseño del plan de vacantes.


## 4. METODOLOGÍA



### 4.1 REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía de Rosas Cauca para la vigencia 2021 se elaboró con base en los lineamientos dados desde el Departamento Administrativo de la Función Pública.

### 4.2 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de una revisión de la distribución y estado de provisión de la planta de personal a diciembre de 2020, estableciendo el número de empleos asignados por cada dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes.

 <b>TODOS POR EL CAMPO</b> <b>ROSAS EN BUENAS MANOS</b>	Calle 6 No. 3-40 Barrio Belén Edificio CAM Rosas Cauca Celular: 3225391953 Email: <a href="mailto:alcaldia@rosas-cauca.gov.co">alcaldia@rosas-cauca.gov.co</a> Página Web: <a href="http://www.rosas-cauca.gov.co">www.rosas-cauca.gov.co</a> CÓDIGO POSTAL 193550
--	---

 <b>Libertad y Orden</b>	<b>REPÚBLICA DE COLOMBIA</b> <b>DEPARTAMENTO DEL CAUCA</b> <b>MUNICIPIO DE ROSAS</b> <b>NIT: 800.095983-4</b>		<b>CÓDIGO: PE-G</b>
			<b>VERSION: 1</b>
			<b>VIGENCIA: 2012</b>
			<b>FECHA: 01/01/2012</b>

### 4.3 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

La fase de necesidades de personal obedece al estudio de reestructuración realizado en la vigencia 2012 estableciendo el número de empleos asignados por cada dependencia de la Alcaldía. Posteriormente se expidieron los actos administrativos Decreto 87 de 2013 “*Por el cual se adopta el organigrama de la estructura organizacional del orden central del Municipio de Rosas Cauca*”, Planta de personal Decreto 065 del 21 de septiembre de 2012 “*Por el cual se distribuye la planta de personal de la Administración Central del Municipio de Rosas Cauca*”.

### 4.4 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN DEL PERSONAL DE PLANTA

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

### 4.5 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, para lo cual se tiene contemplado con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSV un proceso firmado mediante acuerdo para proveer las vacantes (temporales y definitivas).

## 5. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

En la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Rosas Cauca aprobada mediante acto administrativo No 065 del 21 de septiembre de 2012 se establecieron 21 empleos, los cuales se distribuyen de la siguiente forma de acuerdo a la clasificación por el tipo de vinculación y el nivel jerárquico.

No. DE CARGOS	NIVEL	CARGO	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
1	DIRECTIVO	ALCALDE	005	14	ELECCIÓN POPULAR

 <b>TODOS POR EL CAMPO</b> <b>ROSAS EN BUENAS MANOS</b>	Calle 6 No. 3-40 Barrio Belén Edificio CAM Rosas Cauca Celular: 3225391953 Email: <a href="mailto:alcaldia@rosas-cauca.gov.co">alcaldia@rosas-cauca.gov.co</a> Página Web: <a href="http://www.rosas-cauca.gov.co">www.rosas-cauca.gov.co</a> CÓDIGO POSTAL 193550
--	---



 <b>Libertad y Orden</b>	<b>REPÚBLICA DE COLOMBIA</b> <b>DEPARTAMENTO DEL CAUCA</b> <b>MUNICIPIO DE ROSAS</b> <b>NIT: 800.095983-4</b>		<b>CÓDIGO: PE-G</b>
			<b>VERSION: 1</b>
			<b>VIGENCIA: 2012</b>
			<b>FECHA: 01/01/2012</b>

1	DIRECTIVO	SECRETARIO DE GOBIERNO	020	09	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
1	DIRECTIVO	SECRETARIO DE HACIENDA	020	09	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
1	DIRECTIVO	SECRETARIA DE PLANEACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	020	09	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
1	DIRECTIVO	SECRETARIO DE SALUD Y DESARROLLO SOCIAL	020	09	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
1	DIRECTIVO	SECRETARIA DE DESARROLLO PRODUCTIVO Y AMBIENTAL	020	09	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
1	ASESOR	ASESOR (CONTROL INTERNO)	105	12	PERIODO
1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	PROVISIONAL
1	PROFESIONAL	COMISARIO DE FAMILIA	202	11	PROVISIONAL
1	TÉCNICO	INSPECTOR DE POLICIA	303	10	PROVISIONAL
1	TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	10	PROVISIONAL
1	TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	10	PROVISIONAL
1	TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	10	PROVISIONAL
1	TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	10	PROVISIONAL
1	TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	10	PROVISIONAL



Calle 6 No. 3-40 Barrio Belén Edificio CAM Rosas Cauca Celular: 3225391953  
 Email: [alcaldia@rosas-cauca.gov.co](mailto:alcaldia@rosas-cauca.gov.co)  
 Página Web: [www.rosas-cauca.gov.co](http://www.rosas-cauca.gov.co)  
 CÓDIGO POSTAL 193550






 <b>Libertad y Orden</b>	<b>REPÚBLICA DE COLOMBIA</b> <b>DEPARTAMENTO DEL CAUCA</b> <b>MUNICIPIO DE ROSAS</b> <b>NIT: 800.095983-4</b>		<b>CÓDIGO: PE-G</b>
			<b>VERSION: 1</b>
			<b>VIGENCIA: 2012</b>
			<b>FECHA: 01/01/2012</b>

1	TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	10	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
1	ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO DEL DESPACHO DEL ALCALDE	438	03	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
1	ASISTENCIAL	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	02	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
1	ASISTENCIAL	SECRETARIO	440	13	CARRERA ADMINISTRATIVA
1	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03	PROVISIONAL
1	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03	PROVISIONAL

## 6. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL


Al mes de Julio de 2020 se encuentra provista la planta de personal de la Alcaldía de Rosas Cauca con veintiún (21) servidores públicos vinculados según la clasificación por tipo y nivel jerárquico y ningún cargo se encuentra en vacancia definitiva.



	Calle 6 No. 3-40 Barrio Belén Edificio CAM Rosas Cauca Celular: 3225391953 Email: <a href="mailto:alcaldia@rosas-cauca.gov.co">alcaldia@rosas-cauca.gov.co</a> Página Web: <a href="http://www.rosas-cauca.gov.co">www.rosas-cauca.gov.co</a> CÓDIGO POSTAL 193550
---	---

 <b>LIBERTAD Y ORDEN</b>	<b>REPÚBLICA DE COLOMBIA</b> <b>DEPARTAMENTO DEL CAUCA</b> <b>MUNICIPIO DE ROSAS</b> <b>NIT: 800.095983-4</b>		<b>CÓDIGO: PE-G</b>
			<b>VERSION: 1</b>
			<b>VIGENCIA: 2012</b>
			<b>FECHA: 01/01/2012</b>


## 7. IDENTIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN DEL PERSONAL DE PLANTA



Código Completo	Nombre de la Cuenta	Tipo de Cuenta	Apropiación Inicial	INGRESOS CORRIENTES DE LIBRE DESTINACIÓN	
				ART. 3. PARÁGRAFO 1. LEY 617 DE 2000	ART. 21 LEY 1176 DE 2007. SGP LIBRE DESTINACIÓN
<b>2.1.1</b>	<b>Gastos de personal</b>	<b>Agregación</b>	<b>\$ 904.375.828</b>	<b>\$ 49.575.537</b>	<b>\$ 854.800.291</b>
2.1.1.01	Planta de personal permanente	Agregación	\$ 904.375.828		
2.1.1.01.01	Factores constitutivos de salario	Agregación	\$ 584.452.140		
<b>2.1.1.01.01.001</b>	<b>Factores salariales comunes</b>	<b>Agregación</b>	<b>\$ 584.452.140</b>		
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	Captura	\$ 461.544.393		\$ 461.544.393
2.1.1.01.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	Captura		\$ -	
2.1.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentación	Captura	\$ 9.161.196		\$ 9.161.196
2.1.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	Captura	\$ 14.255.604		\$ 14.255.604
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	Captura	\$ 20.124.188		\$ 20.124.188
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	Captura	\$ 15.640.162		\$ 15.640.162
<b>2.1.1.01.01.001.08</b>	<b>Prestaciones sociales</b>	<b>Agregación</b>	<b>\$ 63.726.597</b>		
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	Captura	\$ 43.602.408	\$ 43.602.408	
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	Captura	\$ 20.124.188		\$ 20.124.188
<b>2.1.1.01.01.001.10</b>	<b>Viáticos de los funcionarios en comisión</b>	<b>Captura</b>			\$ -
<b>2.1.1.01.02</b>	<b>Contribuciones inherentes a la nómina</b>	<b>Agregación</b>	<b>\$ 243.588.017</b>		
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en	Captura	\$ 79.151.576		\$ 79.151.576

 <b>TODOS POR EL CAMPO</b> <b>ROSAS EN BUENAS MANOS</b>	Calle 6 No. 3-40 Barrio Belén Edificio CAM Rosas Cauca Celular: 3225391953 Email: <a href="mailto:alcaldia@rosas-cauca.gov.co">alcaldia@rosas-cauca.gov.co</a> Página Web: <a href="http://www.rosas-cauca.gov.co">www.rosas-cauca.gov.co</a> CÓDIGO POSTAL 193550
--	---

 <b>Libertad y Orden</b>	<b>REPÚBLICA DE COLOMBIA</b> <b>DEPARTAMENTO DEL CAUCA</b> <b>MUNICIPIO DE ROSAS</b> <b>NIT: 800.095983-4</b>		<b>CÓDIGO: PE-G</b>
			<b>VERSION: 1</b>
			<b>VIGENCIA: 2012</b>
			<b>FECHA: 01/01/2012</b>

	pensiones				
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	Captura	\$ 61.837.169		\$ 61.837.169
2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías	Captura	\$ 55.749.199	\$ 5.973.128	\$ 49.776.070
2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	Captura	\$ 19.787.894		\$ 19.787.894
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	Captura	\$ 2.327.312		\$ 2.327.312
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	Captura	\$ 14.840.921		\$ 14.840.921
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	Captura	\$ 2.473.487		\$ 2.473.487
2.1.1.01.02.008	Aportes a la ESAP	Captura	\$ 2.473.487		\$ 2.473.487
2.1.1.01.02.009	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	Captura	\$ 4.946.974		\$ 4.946.974
<b>2.1.1.01.03</b>	<b>Remuneraciones no constitutivas de factor salarial</b>	<b>Agregación</b>	<b>\$ 76.335.671</b>		
2.1.1.01.03.001	Prestaciones sociales	Agregación	\$ 33.623.384		
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	Captura	\$ 30.925.961		\$ 30.925.961
2.1.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	Captura			\$ -
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	Captura	\$ 2.697.423		\$ 2.697.423
2.1.1.01.03.003	Bonificación de dirección para gobernadores y alcaldes	Captura	\$ 35.968.242		\$ 35.968.242
2.1.1.01.03.004	Bonificación de gestión territorial para alcaldes	Captura	\$ 6.744.045		\$ 6.744.045
2.1.1.01.03.008	Subsidio de transporte a personeros	Captura			\$ -

 <b>ROSAS EN BUENAS MANOS</b>	<b>TODOS POR EL CAMPO</b>
	Calle 6 No. 3-40 Barrio Belén Edificio CAM Rosas Cauca Celular: 3225391953 Email: <a href="mailto:alcaldia@rosas-cauca.gov.co">alcaldia@rosas-cauca.gov.co</a> Página Web: <a href="http://www.rosas-cauca.gov.co">www.rosas-cauca.gov.co</a> CÓDIGO POSTAL 193550

 <b>LIBERTAD Y ORDEN</b>	<b>REPÚBLICA DE COLOMBIA</b> <b>DEPARTAMENTO DEL CAUCA</b> <b>MUNICIPIO DE ROSAS</b> <b>NIT: 800.095983-4</b>		<b>CÓDIGO: PE-G</b>
			<b>VERSION: 1</b>
			<b>VIGENCIA: 2012</b>
			<b>FECHA: 01/01/2012</b>

## 8. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE 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 actuales los siguientes:

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

## 9. 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:

- 9.1. 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 2022: 100%.
- 9.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%)** = (Número de vacantes a 1º de enero de 2022 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2021)
- 9.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%)** = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2022 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2021)
- 9.4. 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).

  
**JOSÉ ROBERTO CAMPO OSORIO**  
**Alcalde Municipal**

**Elaboró:** Javier Eduardo Salazar López – Profesional de Apoyo a la Oficina de Talento Humano.  
**Revisó:** William Torres Rojas – Asesor Jurídico.  
**Revisó:** Diana Alejandra Muñoz Medina - Secretaria de Gobierno.  
**Revisó:** Sebastián Fernández Rivera – Secretario de Hacienda.

 <b>TODOS POR EL CAMPO</b> <b>ROSAS EN BUENAS MANOS</b>	Calle 6 No. 3-40 Barrio Belén Edificio CAM Rosas Cauca Celular: 3225391953 Email: <a href="mailto:alcaldia@rosas-cauca.gov.co">alcaldia@rosas-cauca.gov.co</a> Página Web: <a href="http://www.rosas-cauca.gov.co">www.rosas-cauca.gov.co</a> CÓDIGO POSTAL 193550
--	---