
 <p><b>PERS</b>  <b>NERÍA</b> DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	<b>PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN</b>	Código: DE- PEST - 02
		Versión No. 01 - 2021
		TRD: 03 - 04
	<b>Macroproceso: ESTRATEGICO</b>	<b>Proceso: Planificación estratégica</b>
<b>Subserie: RESOLUCIONES</b>	Páginas: <b>1 de 2</b>	

**RESOLUCION No. 013 de 2026  
(Enero 19 de 2026)**

**"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE PREVISION DE  
RECURSOS HUMANOS DE LA PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRON  
VIGENCIA 2026**

**EL PERSONERO MUNICIPAL DE GIRÓN**

El Personero Municipal de Girón, en ejercicio de las atribuciones que le Confiere la Ley 136 de 1994,

**CONSIDERANDO:**

Que la Ley 909 de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

Que el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos (PAPRH) es un documento estratégico en el cual se establecen las acciones y provisiones necesarias para gestionar de manera eficiente el talento humano dentro de la entidad durante un año en concordancia con los objetivos previstos para garantizar que se cuente con el personal adecuado, con las habilidades necesarias, en el momento oportuno y con el presupuesto correspondiente para cumplir con la misión, visión, objetivos institucionales y los diferentes planes y metas formuladas.


**1. RESPONSABILIDAD**

El Personero Municipal de San Juan Girón, es el responsable del Plan de previsión de Recursos Humanos y de su actualización correspondiente.

**2. METODO DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS**

El PAPRH incluye varios aspectos importantes que se deben considerar:

1. Identificación de necesidades: Se analizan las necesidades de personal, tanto a nivel de cantidad como de competencias, en función de los objetivos y proyectos de la organización.
2. Reclutamiento y selección: Se planifican las estrategias para atraer y contratar a los candidatos adecuados para cubrir las vacantes previstas.
3. Formación y desarrollo: Se contempla la capacitación y el desarrollo de habilidades de los empleados para mejorar su rendimiento y adaptabilidad.
4. Retención del talento: Se diseñan políticas y acciones para retener a los empleados clave y minimizar la rotación.
5. Evaluación de desempeño: Se incluyen mecanismos para evaluar el rendimiento de los empleados y establecer planes de mejora.
6. Presupuesto de recursos humanos: Se establece un presupuesto para la gestión del personal, incluyendo salarios, beneficios, formación y otros gastos asociados.

 <p><b>PERSNERÍA</b> DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	<b>PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN</b>	Código: DE- PEST - 02
		Versión No. 01 - 2021
		TRD: 03 - 04
	<b>Macroproceso: ESTRATEGICO</b>	<b>Proceso: Planificación estratégica</b>
<b>Subserie: RESOLUCIONES</b>	Páginas: <b>2 de 2</b>	

Todos estos aspectos importantes permiten planificar y gestionar los recursos humanos de manera estratégica, alineando las necesidades de personal con los objetivos estratégicos, optimizando el uso de los recursos disponibles.

Actualmente, la planta de personal de la personería Municipal se compone de dos (2) (funcionarios, de los cuales uno (1) es el Personero Municipal el cual es nombrado para un periodo fijo de cuatro (4) años y el otro corresponde a un Profesional Universitario que se encuentra en carrera administrativa, ninguno de ellos se encuentra en edad de retiro forzoso o en situación de pre pensionados.

### 3. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La Personería Municipal en la vigencia inmediatamente anterior, presentó Proyecto de Acuerdo Municipal para adicionar la Planta de Personal actual, iniciativa la cual aún no ha sido estudiada y tramitada por el Honorable Concejo Municipal de Girón.

Se hace claridad, que la actual composición de la Planta de Personal de la Personería Municipal de San Juan Girón corresponde a la siguiente:

NIVEL	DENOMINACION	CODIGO	No. CARGOS
Directivo	Personero	015	1
Profesional	Profesional Universitario	219	1

En mérito de lo anteriormente expuesto

#### RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.** En consideración de la parte motiva de la presente resolución y en concordancia con las atribuciones conferidas en la Ley 136 de 1994 y demás normas que le adicionan o complementan, se continua con la estructura básica de la Personería Municipal compuesta de la siguiente manera:

NIVEL	DENOMINACION	CODIGO	No. CARGOS
Directivo	Personero	015	1
Profesional	Profesional Universitario	219	1

**ARTÍCULO SEGUNDO.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones contrarias

Dada en Girón, a los diecinueve (19) días del mes de enero de dos mil veintiséis 2026.

#### COMUNÍQUESE y CÚMPLASE

  
**CRISTIAN FERNANDO BAUTISTA BOHORQUEZ.**  
 Personero Municipal

Proyectó Carolina Rey García - Profesional	Aprobó: Edgar Pérez Parra – CPSP Control interno	Revisó aspectos técnicos: Daniela Sierra López – Talento Humano
---	---	--