



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO

Plan de Previsión de Recursos Humanos



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL





PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO LEGAL
3. CONCEPTOS
4. OBJETIVO GENERAL
 - 4.1 OBEJTIVOS ESPECÍFICOS
5. MATRIZ OPERATIVA
6. MEDICIÓN



1. INTRODUCCIÓN

La ley 909 del 2004 dispone como uno de los principios de la Gestión Pública, la planeación del recurso humano, estableciendo que las unidades de personal o quien haga sus veces, son las responsables de la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes entre otros, los cuales contribuyen al componente de la Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, esta dimensión 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).

El Plan Anual de vacantes y Plan Anual de Provisión de Recursos Humanos tienen como objetivo fundamental proporcionar la información necesaria que le permita a la entidad conocer los empleos vacantes, la mejor manera de provisionarlos, el perfil de los empleos que se encuentran vacantes de manera temporal o definitiva y la planeación para su provisión.

Una vez agotadas las etapas del proceso de selección y con base en la Lista de elegibles serán provistas las vacantes definitivas de los empleos existentes en la Alcaldía Municipal de Pasto, a través de nombramientos en período de prueba de los aspirantes que conforman la lista de elegibles, la cual tendrá una vigencia de dos (2) años a partir de su firmeza, garantizando así 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 individual.

El presente documento muestra la información correspondiente a los empleos que fueron reportados a la Oferta Pública de Empleos de Carrera –OPEC, los cuales actualmente se encuentran provistos con lista de elegibles como resultado del Proceso de Selección de Méritos No. 1523.

Es importante aclarar que mientras se ejecute el proceso de selección por méritos para el nivel asistencial, las vacantes de este nivel se encuentran provistas bajo la modalidad de encargo con personal de carrera administrativa y por nombramiento provisional de acuerdo a lo establecido por norma.



Actualmente la Alcaldía de Pasto cuenta con la siguiente planta de cargos, distribuidos así: 133 empleos de libre nombramiento y remoción los cuales representan un 4%; empleos de carrera administrativa, representado en un 27% (42% planta central, 58% sector educativo); Docentes y Directivos Docentes, representados en un 67% y un 2% representados por los trabajadores oficiales.

Vacantes provistas: En la vigencia 2020, fueron reportadas 565 vacantes definitivas correspondiente a 110 empleos de carrera en vacancia definitiva de conformidad con la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC, discriminados así:

Nivel	Cantidad Vacantes	Porcentaje
ASESOR	1	0.17%
PROFESIONAL	102	18%
TÉCNICO	141	25%
ASISTENCIAL	321	56.8%
TOTAL	565	100%

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano 2023.

A 31 de diciembre de 2022 como consecuencia del cumplimiento del Proceso de Selección por méritos No, 1523 de 2020, de las 243 vacantes definitivas reportadas de los niveles profesional y técnico se encuentran provistas en período de prueba 155, equivalente a un 64%, un 11% se encuentra pendiente de posesionarse por solicitud de prórroga; un 22% corresponde a vacantes declaradas desiertas por la CNSC y un 3% representa a elegibles que no aceptaron el nombramiento en período de prueba, y las 321 vacantes reportadas del nivel asistencial como sabemos actualmente este proceso de selección se encuentra suspendido.

La provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de la Alcaldía de Pasto según el tipo de vinculación se hará de la siguiente manera:

- Libre nombramiento y remoción: Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos.
- Alcalde: elección popular.
- De periodo fijo: por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo.



- De carrera administrativa: Serán provistos así:
 - En periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.
 - ✓ En encargo mientras se surte el proceso de selección por méritos
 - ✓ Provisional en caso de que no pueda ser provisto bajo la modalidad de encargo con personal de carrera administrativa.

El análisis de necesidades de personal parte exclusivamente de la planta de personal aprobada, por el alcance del contenido del plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas laborales, ya que se viene adelantando un estudio de rediseño institucional, el cual permitirá conocer las necesidades.

El encargo, será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán surtiéndose mientras se levante la suspensión del proceso de selección por méritos, con personal de carrera administrativa de la entidad que acredite el cumplimiento de requisitos y competencias, de no ser posible el encargo, se procederá al nombramiento provisional.

- ✓ Provisión De Vacancias Temporales en Empleos de Carrera:

En los casos que se decida proveer una vacante temporal de lista de elegibles, se procederá a dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 6. Numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, el cual señala:

“ARTÍCULO 31. El proceso de selección comprende:

(...)

4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las



cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad”.

Reubicaciones: Con el fin de cubrir las necesidades de personal de las distintas dependencias de la alcaldía se realizarán reubicaciones de los servidores de la entidad a que haya lugar, La reubicación podrá hacerse cuando medien las siguientes razones:

- Urgencia por cubrir vacancias que comprometan la prestación del servicio.
- Por falta de personal calificado necesario en la dependencia.
- Por exigencias de la propia naturaleza del cargo.
- Por solicitud del Comité de Convivencia Laboral.
- Riesgo en la integridad del servidor público debidamente comprobado
- Por solicitud del servidor público y priorizando si tiene motivación.
- Por mejoramiento en la calidad de vida laboral del servidor público-estudios y competencias (ubicación domicilio-sitio de estudio).
- Experiencia y especiales condiciones profesionales del servidor que hagan necesaria la prestación de sus servicios en determinada dependencia
- Por atención a restricciones o recomendaciones médicas.

Para dar cumplimiento a lo establecido por las Circulares Conjuntas de Función Pública Colombia Compra Eficiente, Directrices de Presidencia y normatividad vigente para la formalización del empleo público en equidad, por lo tanto es necesario diseñar una ruta crítica.



2. MARCO LEGAL

El Plan de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos la Alcaldía de Pasto, surge en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, decretos reglamentarios, además de lo establecido en el Decreto 612 de abril 4 de 2018.

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo.

Que el artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso a los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

Decreto 1083 de 2015: "Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la ley dimensión gestión estratégica del talento humano plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos el marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en 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".



De igual forma el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, determina que *“la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso (...)”*, precisando que el de ascenso“(...) tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad(...)”.

Artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, establece que con el fin de reducir la provisionalidad del empleo público, la CNSC debe coordinar con la entidad los procesos de selección para el ingreso de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva.

La norma aludida establece: ...

“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 provisión 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.*



3. CONCEPTOS

Con el fin de comprender más fácilmente este Plan se muestran a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento, las cuales se basan en el Decreto No. 785 de 2005, por medio del cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales.

Empleo público: En el artículo 2º, se 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”.

De igual forma define que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a lo establecido por la norma, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.”

Niveles jerárquicos: En el artículo 3º se mencionan 5 niveles jerárquicos que se definen de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño.

- Nivel Directivo
- Nivel Asesor
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico
- Nivel Asistencial

Naturaleza general de las funciones:

- Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.



PASTO
LA GRAN CAPITAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO

- 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.
- 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 pueda 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 de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil, es un órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público.

Según el artículo 130 de la Constitución Política, es "responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial".



4. OBJETIVO GENERAL

Proveer las vacantes necesarias para el funcionamiento de la Administración Municipal.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la situación de vacancia y provisión de acuerdo a las necesidades de la planta de personal de cada área.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes de acuerdo a la naturaleza del empleo y tipo de vacancia.
- Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de personal.
- Validar las provisiones de forma que no se afecte la correcta operación de la entidad.



5. MATRIZ OPERATIVA

Estrategias	Producto	Indicador de Cumplimiento	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Final
Analizar la planta de personal actual	Necesidades de personal identificadas y sistematizadas	Número de cargos identificados y sistematizados / Cargos de planta de personal actual	Subsecretario Talento Humano	Enero 2023	Diciembre 2023
Realizar el plan de trabajo de Rediseño Institucional	Plan de rediseño ejecutado	Número de dependencias que sufren rediseño/Total del universo	Subsecretaría Talento Humano, OPGI, Despacho Alcalde	Febrero 2023	Diciembre 2023
Manejar situaciones administrativas(encargos, comisiones, licencias, etc)	Vacantes Provistas	Número de Revisión de hojas de vida de personal de carrera administrativa. Número de Actos administrativos presentados	Subsecretaría Talento Humano	Enero 2023	Diciembre 2023



Surtir las vacantes proceso de selección por méritos 1523 de 2020	Lista de elegibles. Selección de opcionales	Número de Encargos, Nombramiento provisionales. Solicitud del interesado	Subsecretaría Talento Humano, Control Interno, Gestión Institucional.	Enero 2023	Diciembre 2023
Nombramiento en Periodo de prueba	Acto Administrativo de Nombramiento	Número de Actos administrativos de nombramiento y posesión realizados	Subsecretaría Talento Humano	A partir de la firma de la lista de elegibles para el nivel central	Diciembre 2023
Diseño de la ruta crítica para la implementación de las Circulares Conjuntas de Función Pública Colombia Compra Eficiente, Directrices de Presidencia y normatividad vigente para la formalización del empleo público en equidad.	Ruta Crítica aprobada	Profesionales expertos, Estructura Organizacional, Normograma, Manual de Funciones	Subsecretaría Talento Humano, DACP, Despacho Alcalde, Secretaría de Hacienda, Secretaría de Educación	Febrero 2023	Diciembre 2023

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano 2023.



6. MEDICIÓN

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD
Vacantes y Provisión	Identificar la situación de vacancia y provisión de acuerdo a las necesidades de la planta de personal de cada área.	(Número de cargos identificados y sistematizados / Cargos de planta de personal actual)*100	Anual
Rediseño Institucional	Rediseñar la dependencia de Subsecretaría de Sistemas de Información a Secretaría de las TIC'S	Secretaría de las TIC'S conformada	
Situaciones Administrativas	Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de personal.	(Número de Revisión de hojas de vida de personal de carrera administrativa/) *100 (# de Actos administrativos presentados/) *100	
Definir la forma de provisión de los empleos vacantes de acuerdo a la naturaleza del empleo y tipo de vacancia	Definir la forma de provisión de los empleos vacantes de acuerdo a la naturaleza del empleo y tipo de vacancia.	(Número de Actos administrativos de nombramiento y posesión realizados/ Número de actos administrativos de nombramiento y posesión previstos)*100	

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano 2023.

Aprobado en sesión ordinaria del CIGD, (completo) el 30 de enero de 2023



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO

CONTROL DE CAMBIOS

No. REVISIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	VERSIÓN ACTUALIZADA
		Acta 001 de 30 de enero de 2023	