

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Subsecretaría de Talento Humano

Enero 2024

1. Introducción

A fin de dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, en lo relacionado con el plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, la Subsecretaría de Talento Humano orienta sus acciones a través del presente documento para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de continuar vinculando al mejor talento humano a través del cumplimiento del Proceso de Selección No. 1523 de 2020 – Territorial Nariño de manera transparente.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollará de conformidad con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de la Alcaldía municipal de Pasto.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

2.2. Objetivo específico

Vincular servidores públicos competentes atendiendo las necesidades de la planta, a través de uso de lista de elegibles como resultado del concurso de méritos en la modalidad abierto y ascenso, de conformidad a lo establecido por el artículo 6 la Ley 1960 de 2019, que determina:

“ARTÍCULO 31. El proceso de selección comprende:

1. (...)

2 (...)

3 (...)

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.”

Igualmente implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando traumatismo en la prestación del servicio y continuar con el normal funcionamiento de las dependencias.

2.3. Propósito

Proveer para la vigencia 2024 los empleos vacantes en la Alcaldía Municipal de Pasto. Así mismo vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta a través del uso de lista de elegibles durante su vigencia.

3. Marco normativo

Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que 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".

Decreto Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

"ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva (...)".

Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.3.1 señala:

"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 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

Decreto 1083 de 2015 establece en su Artículo 2.2.22.3.14:

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

4. Análisis de la planta actual

La planta de personal de la Alcaldía Municipal de Pasto está conformada con un total de Mil Ciento Veintinueve (1129) empleos, los cuales se encuentran caracterizados así:

Planta actual

| Nivel | Cargos | Porcentaje |
|------------------------|-------------|---------------|
| Directivo | 64 | 5.67 |
| Asesor | 17 | 1.5 |
| Profesional | 172 | 15.23 |
| Técnico | 205 | 18.12 |
| Asistencial | 606 | 53.7 |
| Trabajadores oficiales | 65 | 5.8 |
| Total | 1129 | 100,00 |

Tabla 1. Matriz Planta de Personal, Fecha de corte diciembre 2023

4.1. Seguimiento de la planta de personal

La Subsecretaría de Talento Humano efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- **Planta de personal global:** La Subsecretaría de Talento Humano cuenta con un sistema access que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global del nivel central. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con un sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global del nivel central, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.
- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** Se cuenta con un sistema de información, en donde se identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser reportada a través del aplicativo SIMO 4.0, para convocar a concurso de mérito.
- **Caracterización de la población del nivel central de la Alcaldía Municipal de Pasto:** La Subsecretaría de Talento Humano administra una matriz de caracterización con la información actualizada de los servidores donde se relacionan datos personales, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral.



SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.

5. Plan anual de previsión de empleos

La Subsecretaría de Talento Humano, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancias, licencias, servidores en proceso de pre pensión, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal en la prestación del servicio en una determinada dependencia.

5.1. Aprobación plan de previsión de empleos

Mediante el Proceso de Selección No. 1523 de 2020 – Territorial Nariño, la administración municipal de Pasto, dio cumplimiento a la lista de elegibles de los niveles profesional y técnico efectuando los nombramientos y posesiones en la modalidad de ascenso y abierto, dentro del término establecido para ello, disminuyendo así, en gran medida los nombramientos en provisionalidad.

Es importante además tener en cuenta que, del total de las vacantes reportadas indicadas en el siguiente cuadro, la provisión de las del nivel asistencial se encuentran en desarrollo, razón por la cual no se cuenta con la información consolidada a la fecha.

Resumen de empleos reportados por nivel jerárquico

| Nivel | No. empleos | No. vacantes | Vacantes ascenso |
|-------------|-------------|--------------|------------------|
| Asesor | 1 | 1 | 1 |
| Profesional | 66 | 102 | 65 |
| Técnico | 29 | 141 | 36 |
| Asistencial | 14 | 321 | 48 |
| Total | 110 | 565 | 150 |

Cabe aclarar de las 207 vacantes reportadas del nivel central, las OPEC correspondientes a los niveles Asesor, Profesional y Técnico detalladas en el siguiente cuadro no cuentan con lista de elegibles, razón por la cual se encuentran provistas bajo la modalidad de encargo con personal de carrera administrativa.

| OPEC | DENOMINACIÓN | CODIGO | GRADO | ASCENSO | ABIERTO |
|--------|---------------------------|--------|-------|---------|---------|
| 163274 | Asesor | 105 | 02 | 1 | 0 |
| 163279 | Profesional Universitario | 219 | 04 | 1 | 0 |
| 163280 | Profesional Universitario | 219 | 04 | 2 | 0 |
| 163285 | Profesional Universitario | 219 | 04 | 1 | 0 |

| | | | | | |
|--------------|---|-----|----|-----------|-----------|
| 163291 | Inspector De Policía Urbano 2ª Categoría | 234 | 04 | 2 | 0 |
| 163332 | Profesional Universitario | 219 | 19 | 1 | 0 |
| 163336 | Agentes De Tránsito | 340 | 02 | 0 | 11 |
| 163347 | Técnico Administrativo | 367 | 11 | 1 | 0 |
| 163359 | Técnico Area Salud | 323 | 20 | 2 | 0 |
| 163379 | Profesional Universitario | 219 | 04 | 0 | 1 |
| 163380 | Profesional Universitario | 219 | 04 | 1 | 0 |
| 163384 | Profesional Universitario | 219 | 06 | 1 | 1 |
| 163384 | Profesional Universitario | 219 | 4 | 1 | 0 |
| Total | | | | 14 | 13 |

5.2. Indicador

El seguimiento se llevará a cabo mediante la medición del siguiente indicador:

- Indicador de Cumplimiento: Cumplimiento de actividades para el plan de vacantes y previsión de empleos.
- Medición: Medición del porcentaje de avance en cada una de las actividades definidas para el plan de vacantes y previsión de empleos.

6. Matriz Operativa

| ESTRATEGIAS | PRODUCTO | INDICADOR DE CUMPLIMIENTO | RESPONSABLE | FECHA INICIO | FECHA FIN |
|---|---|---|---|--------------|----------------|
| Analizar la planta de personal actual | Necesidades de personal identificadas | Número de cargos identificados / Cargos de planta de personal actual | Subsecretaría Talento Humano | Enero 2024 | Diciembre 2024 |
| 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 2024 | Diciembre 2024 |
| Proveer las vacantes proceso de selección por méritos 1523 de 2020 | Lista de elegibles. Selección de opcionales | Número de Nombramiento en Periodo de Prueba, Número de Encargos, Nombramiento provisionales. Solicitud del interesado | Subsecretaría Talento Humano, Control Interno, Gestión Institucional. | Enero 2024 | Diciembre 2024 |
| Identificar y realizar las gestiones necesarias para hacer uso de listas de eligibles siempre que las condiciones administrativas lo permitan | Solicitudes de uso de lista de elegibles realizadas | Número de Solicitudes de uso de elegibles realizadas / Número de solicitudes de uso de lista de elegibles identificadas | Subsecretaría Talento Humano, Control Interno, Gestión Institucional. | Enero 2024 | Diciembre 2024 |

| 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 | Enero 2024 | Diciembre 2024 |
|--|---|---|--|------------|----------------|
| Ejecución 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. | Ejecución de 2 fases 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. | Número de fases ejecutadas / Número de fases programadas | Subsecretaría Talento Humano, contratación, Despacho Alcalde | Enero 2024 | Diciembre 2024 |



ALCALDÍA
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

| No. REVISIÓN | DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN | FECHA DE APROBACIÓN | VERSIÓN ACTUALIZADA |
|--------------|--------------------------------|---------------------|---------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |