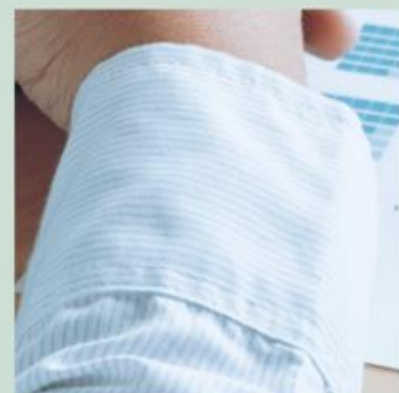
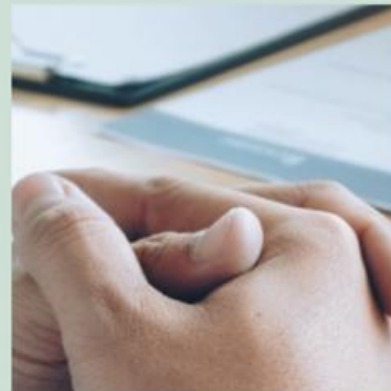


Plan anual de vacantes y previsión de empleos.



Alcaldía
de Sabaneta

Administración
Municipal de Sabaneta.



VERSIÓN 04
ENERO 2025

Contenido

| | |
|---|---|
| 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. OBJETIVO GENERAL | 3 |
| 3. ALCANCE | 4 |
| 4. MARCO NORMATIVO | 4 |
| 5. MARCO CONCEPTUAL | 6 |
| 6. REPORTE VACANTES..... | 8 |
| 6.1 Vacantes Definitivas Carrera Administrativa..... | 8 |
| 6.2 Vacantes Carrera Administrativa por Nivel Jerárquico..... | 8 |
| 7. INDICADORES | 9 |

1. INTRODUCCIÓN

La Secretaria de Servicios Administrativos y la Dirección de Talento Humano, en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano, con miras al mejoramiento de los procesos de administración del talento humano de la Alcaldía de Sabaneta, presenta de manera anual el Plan Anual de Vacantes (PAV) de la Alcaldía de Sabaneta.

Con el propósito fundamental de que la Administración Central de Sabaneta, cuente con el recurso humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, evitando tanto el exceso como el déficit en su planta de personal, la Ley 909 de 2004 dispone como uno de los principios de la Gestión Pública, la planeación del recurso humano, entregándoles a las unidades de personal de las entidades públicas, la responsabilidad de la elaboración de planes estratégicos de recursos humanos, planes de previsión de recursos humanos, planes anuales de vacantes, y elaboración de los proyectos de plantas de persona como soporte fundamental del proceso de modernización del empleo público en Colombia, y en concordancia de nuestro plan de desarrollo municipal.

Dicha ley regula no sólo la carrera administrativa sino que extiende su campo de actuación al empleo público y la gerencia pública; triada fundante que, conforman una unidad conceptual que tiene como propósito, la ordenación del empleo público desde su diseño y conformación, con la finalidad de consolidar el mérito y las competencias laborales como criterio fundamental para desarrollar los procesos de ingreso, permanencia y retiro, tanto de los empleos de carrera administrativa como a los de libre nombramiento y remoción en la denominada gerencia pública. El Municipio de Sabaneta en el orden territorial, no puede ser ajeno a estas exigencias por ello para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes (PAV), se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, de conformidad con la normatividad que regule la materia.

2. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes 2025, tiene por objetivo proveer a la Administración Municipal de una herramienta estructurada y actualizada de información veraz y actualizada de los cargos vacantes de carrera administrativa asignadas en: provisionalidad, encargo y sin proveer, todas por nivel jerárquico de la Administración Municipal de Sabaneta, que permita diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica con la provisión de talento humano.

2.1 Objetivos Específicos

- Identificar los cargos vacantes en la planta de personal a partir de una adecuada caracterización.
- Prever las necesidades de talento humano a partir de la actualización de la información de vacancias en la medida en que se configuren nuevos hechos.
- Proveer a la Administración Municipal de una herramienta que permita gestionar estratégicamente los cargos vacantes en la planta de personal.

3. ALCANCE

Este Plan junto con la provisión de recursos humanos permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo para la siguiente vigencia, identificando las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.

4. MARCO NORMATIVO

La Ley 909 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática las necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional que va impactando a nivel territorial, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

| <i>NORMATIVIDAD</i> | <i>TEMA</i> |
|---|---|
| Constitución Política de Colombia | Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos |
| Ley 909 de 2004 | Literal b, artículo 15, Capítulo II, el cual prescribe Elaborar el plan anual de vacantes |
| Decreto 1227 del 21 de abril de 2005 | Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998. |
| Decreto 785 de 2005 | Por el cual se establece el 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 |
| Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y todos los <u>decretos que lo modifican</u> | Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de Función Pública |
| Decreto 648 de 2017 | Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública. |
| Decreto 815 de 2018 | Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos |
| Ver normograma de la Secretaría de Servicios Administrativos | |

5. MARCO CONCEPTUAL

El Plan de Vacantes es una herramienta de caracterización y medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en la Administración Municipal de Sabaneta. Sin embargo, la actualización de esta herramienta se reporta a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) con el fin de nutrir el Plan Anual de Vacantes de la Rama del orden nacional y territorial de Departamento Administrativo de la Función Pública.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleados con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y números de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios.

El PAV también busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad. Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

Para comprender el PAV, se enuncian los conceptos básicos que giran en torno a la clasificación o el nivel jerárquico de los empleos de acuerdo al Decreto Ley 770 de 2005 para el Orden Nacional y 785 de 2005 para el Orden Territorial: Niveles jerárquicos de los empleos.

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos:

Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial. Naturaleza general de las funciones. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:

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. Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

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.

5.1 Formas de provisión

5.1.1 Encargo

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, establece que “mientras se surte el proceso de selección para proveer los empleos de carrera administrativa, tendrán derecho de ser encargados los empleados de carrera que cumplan los requisitos y que se desempeñen en el cargo inmediatamente inferior.”.

5.1.2 Nombramiento Provisional

El nombramiento provisional es una forma de provisión excepcional al que podrá acudir siempre y cuando no exista funcionario de carrera administrativa que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 24 de la ya referida Ley 909 de 2004.

5.1.3 Sin Proveer

En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer.

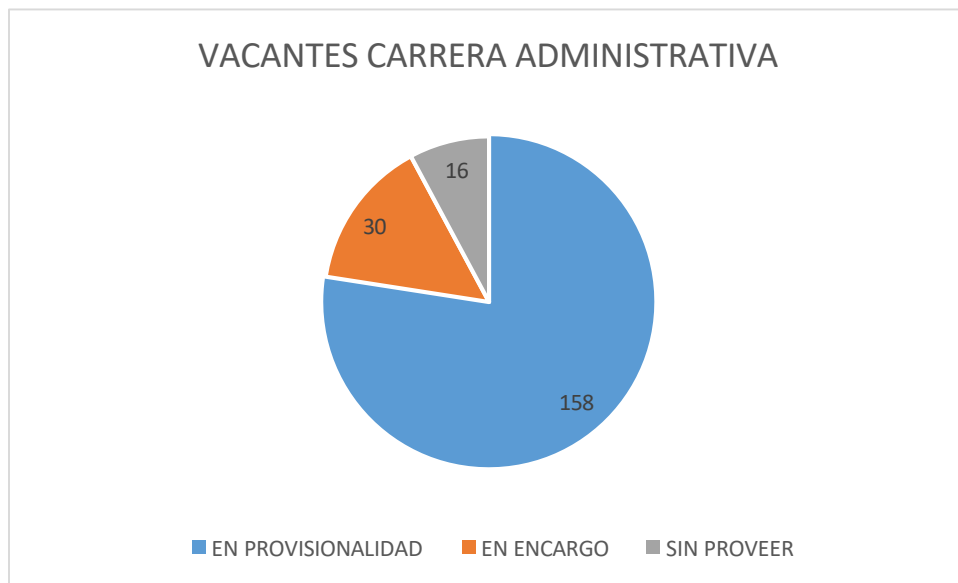
5.1.4 Vacante Definitiva

Aquellas que no cuentan con un empleado titulas de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

6. REPORTE VACANTES

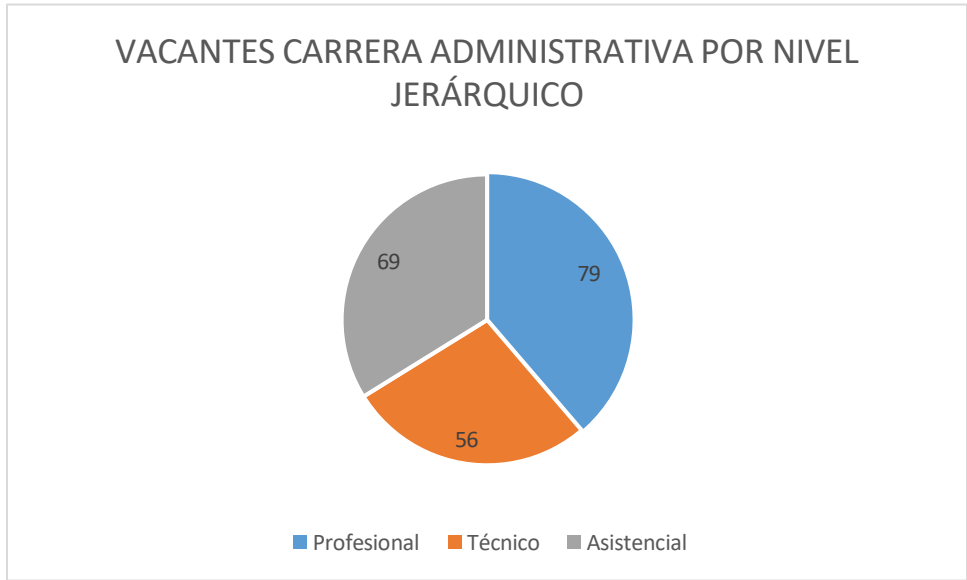
6.1 Vacantes Definitivas Carrera Administrativa

| EN PROVISIONALIDAD | EN ENCARGO | SIN PROVEER | TOTAL VDCA |
|--------------------|------------|-------------|------------|
| 158 | 30 | 16 | 204 |
| 77% | 15% | 8% | 100% |



6.2 Vacantes Carrera Administrativa por Nivel Jerárquico

| NIVEL JERÁRQUICO | EN PROVISIONALIDAD | EN ENCARGO | SIN PROVEER | TOTAL VDCA |
|------------------|--------------------|------------|-------------|------------|
| Profesional | 56 | 21 | 2 | 79 |
| Técnico | 48 | 4 | 4 | 56 |
| Asistencial | 54 | 5 | 10 | 69 |
| TOTAL | 158 | 30 | 16 | 204 |



7. INDICADORES

| INDICADOR | FORMULA | PERIODICIDAD DE MEDICIÓN |
|-----------------------|--|--------------------------|
| Poblamiento de planta | Total de cargos provisto/total cargos de la planta*100 | Mensual |

8. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEO

La Dirección de Talento Humano realizó por medio de un examen de distribución y estado de la Planta de Personal Vigente a 31 de diciembre de 2024. Estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas, a partir de un método cuantitativo. Por lo anterior, se presenta a continuación las vacantes de la Entidad, estableciendo el número de empleos asignados por cada dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

| ESTADO | CANTIDAD |
|---------------------------------------|------------|
| Provistos | 401 |
| Sin proveer de carrera administrativa | 22 |
| Sin proveer de libre nombramiento | N/A |
| TOTAL EMPLEOS | 423 |

A NIVEL DE CARRERA ADMINISTRATIVA

| CONCEPTO | PARCIALES |
|----------------------|-----------|
| Vacantes Definitivas | 204 |
| Provisionalidad | 158 |
| Encargo | 30 |
| Sin proveer | 16 |
| Vacantes Temporales | 55 |
| Provisionalidad | 25 |
| Encargo | 24 |
| Sin proveer | 6 |

PLANTA TOTAL DE CARGOS POR DEPENDENCIA

| Dependencia | Libre Nombramiento / Periodo Fijo | Carrera Administrativa | Total |
|---|---|---------------------------|-------|
| Despacho del Alcalde | 16 | 1 | 17 |
| Oficina de Control Interno | 3 | 2 | 5 |
| Oficina de Control Interno Disciplinario de Instrucción | 1 | 2 | 3 |
| Oficina de Control Interno Disciplinario de Juzgamiento | 1 | | 1 |
| Oficina de Tecnologías de Información y Comunicación TIC | 1 | 4 | 5 |
| Oficina Jurídica | 13 | 3 | 16 |
| Oficina Privada | 2 | 1 | 3 |
| Secretaría de Desarrollo Económico | 3 | 8 | 11 |
| Secretaría de Educación y Cultura | 10 | 29 | 39 |
| Secretaría de Gobierno | 6 | 7 | 13 |
| Secretaría de Hacienda | 4 | 26 | 30 |
| Secretaría de Inclusión Social y Familia | 4 | 17 | 21 |
| Secretaría de Infraestructura Física | 3 | 8 | 11 |
| Secretaría de la Mujer | 3 | 4 | 7 |
| Secretaría de Movilidad y Tránsito | 5 | 64 | 69 |
| Secretaría de Planeación | 7 | 21 | 28 |
| Secretaría de Salud | 4 | 8 | 12 |
| Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia | 4 | 33 | 37 |
| Secretaría de Servicios Administrativos | 8 | 48 | 56 |
| Secretaría del Medio Ambiente | 4 | 11 | 15 |
| Secretaría General | 4 | 20 | 24 |
| Total Empleos | 106 | 317 | 423 |

9. Aprobación plan de previsión de empleos

Mediante el Acuerdo 143 del 21 de diciembre de 2023 publicados en la página web de la CNSC se dio inicio forma al proceso de selección en la modalidad de ascenso y abierto de la Alcaldía, lo cual disminuirá en gran medida el porcentaje de provisionales que se encuentra vinculados.

El Municipio de Sabaneta apropió los recursos necesarios para cubrir y financiar el desarrollo de un concurso abierto de méritos para proveer las vacantes definitivas de los empleos de carrera existentes en la Entidad, en aras de dar cumplimiento a lo establecido por la circular No.2022R003192 del 19 de enero de 2022 y Directiva No.015 del 30 de agosto de 2022 expedida por la Procuraduría General de la Nación.

Teniendo en cuenta las entidades públicas deben “apropiar en sus presupuestos los recursos para cofinanciar y cubrir los costos de las respectivas convocatorias, basado en la implementación del modelo de agrupación de entidades para efectos de reducir los costos que conllevan los procesos de selección, se concluye un valor estimado de tres millones setecientos treinta y un mil setecientos pesos (\$3'731.700) por vacante a proveer.

| Proceso de selección de concurso de méritos | |
|---|------------|
| Nivel | Vacantes |
| Profesional | 77 |
| Técnico | 54 |
| Asistencias | 63 |
| Total | 194 |

10. Indicador

Para medir la gestión y el impacto que se tenga frente a la ejecución del Plan de Previsión para la vigencia 2025, se medirán y evaluará el siguiente indicador

| INDICADOR | FORMULA | PERIODICIDAD DE MEDICIÓN |
|---|--|--------------------------|
| Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) | $\frac{\text{Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2025} - \text{Número de vacantes definitivas a la fecha}}{\text{Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2025}}$ | Semestral |

| VERSIÓN | FECHA VERSIÓN | OBSERVACIÓN |
|---------|----------------|----------------------------------|
| 01 | Diciembre 2021 | Creación Documento |
| 02 | Noviembre 2022 | Actualización para vigencia 2023 |
| 03 | Enero 2024 | Actualización para vigencia 2024 |
| 04 | Enero 2025 | Actualización para vigencia 2025 |

Elaboró: Natalia Andrea López Echavarría
(Profesional Universitario)

Revisó: Lesly Escudero Giraldo (Directora de talento humano)

Aprobó: Comité institucional de gestión y desempeño del Municipio de Sabaneta