

ALCALDIA MUNICIPAL DE CANDELARIA



Sistema de Gestión de Calidad

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES 2021

Versión 2

Código: 54-PGA-PL-01

Proceso: Gestión Administrativa – PGA


Enero 2021

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 1
		Página 2 de 9

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO	3
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
3.	ALCANCE	4
4.	MARCO NORMATIVO	4
5.	DEFINICIONES.....	5
5.1	EMPLEO PÚBLICO.....	5
5.2	CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES.....	5
6	PLAN ANUAL DE VACANTES.....	6
6.1	ARTICULACIÓN DE LA PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO A LA PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL.....	6
6.2	ORIENTACIONES PARA LA ELABORACIÓN Y MANEJO DE LOS PLANES DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	6
6.2.1	ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL.....	6
6.2.2	ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	7
6.2.3	DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR DEPENDENCIAS O PLANES Y PROYECTOS DE LA ENTIDAD.....	7
6.2.4	ROTACIÓN DE PERSONAL	8
6.2.5	MOVILIDAD DEL PERSONAL.....	8
6.2.6	VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS.....	8
7	PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	9

COPIA NO CONTROLADA

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 1
		Página 3 de 9

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en el Estado, con el propósito de que las entidades públicas puedan planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia fiscal. El Plan de Vacantes es, además, una herramienta necesaria para que el Gobierno Nacional cuente con la oferta real de empleos para de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican. El Plan permite contar con información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano y para la eficiencia organizacional en las entidades públicas y en el Estado Colombiano.

Adicionalmente el Departamento Administrativo de la Función Pública, como entidad estratégica técnica y transversal del Gobierno Nacional está comprometida con la gestión eficiente de la Administración Pública Colombiana, y tiene como propósito fundamental que las entidades del Estado cuenten con el recurso humano necesario para el cumplimiento de sus funciones de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 literal d. de la Ley 909 del 2014: “. Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”. Por ende, el DAFP solicita y evalúa el cumplimiento del PAV, por parte de las entidades, a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (este formulario está diseñado bajo las orientaciones impartidas, que lideran las políticas de desarrollo administrativo y el cual fue desarrollado por el Ministerio de las Tecnologías de Información y las Comunicaciones).

A la Alcaldía, le corresponde fijar y adoptar el Plan Anual de Vacantes – PAV con un doble fin, de un lado, para atender requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y de otro, porque efectivamente en la entidad se requiere este plan con el propósito de lograr una adecuada administración del empleo público y mejorar su productividad y eficiencia.

2. OBJETIVO

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada de las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.
- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión cuando la necesidad del recurso humano así lo requiera.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.



MUNICIPIO DE CANDELARIA
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS
HUMANOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: 54-PGA-PLA-01

Fecha: 31-Enero-2020

Versión: 1

Página 4 de 9

3. ALCANCE

El Plan de Vacantes permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes, de manera que permita cubrir las necesidades de la Alcaldía en lo que respecta al recurso humano.

De la planeación se logrará identificar con certeza el movimiento anual en la planta de personal y la identificación de los empleos en vacancia definitiva o temporal, junto con la forma de provisión.

4. MARCO NORMATIVO

- **Ley 909 de 2004**, respecto de sus artículos 14, 15 y 17 señalan lo siguiente:
 - **“Artículo 14”**. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:
 - Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”.
 - **“Artículo 15”**. Las unidades de personal de las entidades. 1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:
 - a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;
 - b) 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”
 - **“Artículo 17**. 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
- **Decreto 1083 de 2015**, Título 5, Capítulo 2: Vacancia de los empleos.
- **Decreto 051 de 2017** “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el “Decreto 1737 de 2009”, especialmente, lo referente al artículo 3º de la citada norma.

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 1
		Página 5 de 9

- **Decreto 648 de 2017** "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública", respecto de los capítulos 3 y 4.

5. DEFINICIONES

5.1 EMPLEO PÚBLICO

El artículo 2 del Decreto Ley 770 de 2005, 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".

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

5.2 CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- **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. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- **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 del orden nacional.
- **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.



**MUNICIPIO DE CANDELARIA
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS
HUMANOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES**

Código: 54-PGA-PLA-01

Fecha: 31-Enero-2020

Versión: 1

Página 6 de 9

6 PLAN ANUAL DE VACANTES

De conformidad con lo establecido en la ley 909 de 2004, artículos 14 y 15 y con el fin de cumplir los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en materia de elaboración del Plan Anual de Vacantes, cuyo propósito es la planeación del Talento Humano y la formulación de políticas, se presenta a continuación información relevante que puede servir al Municipio de Candelaria en la gestión del Talento Humano y a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la fase de planeación de los procesos de selección según sus competencias.

6.1 ARTICULACIÓN DE LA PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO A LA PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL

El proceso de planeación organizacional, que generalmente se dirige a definir los objetivos y metas para un determinado periodo de tiempo, debe complementarse con la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para su cumplimiento.

La finalidad de esta línea es asegurar la selección del personal suficiente para atender las necesidades de la administración según la planta de personal creada en la organización para cumplir con su cometido institucional y lograr una mejor coordinación entre los procesos de planeación, presupuesto y gestión de las entidades.

6.2 ORIENTACIONES PARA LA ELABORACIÓN Y MANEJO DE LOS PLANES DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS


El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía de Candelaria, se desarrollará tomando como insumo algunas variables de la guía propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFFP, y en la medida que alcance un proceso de maduración, e integración se incluirán nuevas variables que permitan identificar, evaluar, medir y tomar decisiones relacionadas con el Talento Humano.

6.2.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL.

La creación de empleos en la Alcaldía de Candelaria, se hace con sujeción a las necesidades de los diferentes procesos estratégicos, misionales y transversales, para cumplir con los fines encomendados y agregar valor al servicio.

Al 31 de diciembre de 2019, el Municipio de Candelaria cuenta con 169 cargos:

EMPLEOS POR NIVEL	
NIVEL	No. EMPLEOS
DIRECTIVO	14
ASESOR	6
PROFESIONAL	37
TECNICO	50
ASISTENCIAL	62
TOTAL	169

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 1
		Página 7 de 9

6.2.2 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

De los 169 empleos creados en el Municipio de Candelaria, existe una ocupación al 25 de enero de 2021 de 156 servidores que representan el 92.3% del total de la planta.

145 Servidores ocupan empleos de carrera administrativa y representan el 85.79%, existen 22 servidores de libre nombramiento y remoción y 2 servidores en periodo fijo el Alcalde y el jefe de control interno.

Los niveles se encuentran representados de la siguiente manera:

PARTICIPACION POR NIVELES		
NIVEL	No. EMPLEOS	%
DIRECTIVO	14	8,28%
ASESOR	6	3,55%
PROFESIONAL	37	21,89%
TECNICO	50	29,59%
ASISTENCIAL	62	36,69%
TOTAL	169	100,00%


Con el fin de identificar el estado del Talento Humano en el Municipio de Candelaria, es necesario plasmar en este Plan de Vacantes, el comportamiento de algunas variables en la Vigencia 2019 como son la rotación, la movilidad de personal, así como también las características más significativas del plan de vinculados con corte al 25 de enero de 2021.

6.2.3 DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR DEPENDENCIAS O PLANES Y PROYECTOS DE LA ENTIDAD.

En el Municipio de Candelaria a la fecha del informe existen 14 dependencias, a través de las cuales se gestionan los diferentes procesos; Direccionamiento Estratégico, Misionales y transversales. Ver archivo Excel anexo 1, Cargos por dependencia.

Los servidores se concentran en las diferentes dependencias de la siguiente manera:

NOMBRE DE LA DEPENDENCIA	NUMERO DE FUNCIONARIOS
DESPACHO DEL ALCALDE	12
SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL Y PROGRAMAS ESPECIALES	15
SECRETARIA DE GOBIERNO Y CONVIVENCIA CIUDADANA	18
SECRETARIA DE MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOCIAL	6
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA Y VALORIZACION	8
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACION	10
SECRETARIA DE HACIENDA	11
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO JURIDICO	5
SECRETARIA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO	33

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 1
		Página 8 de 9

SECRETARIA DE TRANSITO Y TRANSPORTE	25
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
SECRETARIA DE VIVIENDA	10
SECRETARIA DE EDUCACION, CULTURA Y TURISMO	8
SECRETARIA DE SALUD PUBLICA	7
TOTAL CARGOS	169

6.2.4 ROTACIÓN DE PERSONAL

(Relación entre ingresos y retiros), al 30 de diciembre de 2019 ingresaron 19 servidores y se retiraron 3 servidores pertenecientes al nivel Directivo.

VIGENCIA 2020		
INGRESO	RETIROS	Personal al inicio 2021
19	3	169
INDICE DE ROTACION		
1.77%		

El índice de rotación de personal en la vigencia 2019, fue de 1.77%, lo que significa que existe una alta estabilidad laboral en la organización.

Las personas que renunciaron lo hicieron por motivos personales, pertenecientes dos al nivel asesor y una del nivel directivo.

6.2.5 MOVILIDAD DEL PERSONAL

En el criterio movilidad se analizará la variable por concepto de encargo en el año 2019, donde se identifican 4 servidores de carrera administrativa ejerciendo funciones en empleo de mayor nivel, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la ley 909 de 2004.

6.2.6 VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS

Al 25 de enero de 2021 se identifican 65 vacantes que se encuentran cubiertas de manera provisional y por encargo, mientras se surte el proceso de vinculación del personal de las listas de elegibles de la CNSC, que acaban de llegar a la entidad.

Nivel jerárquico	Cantidad de vacantes
Asistencial	24
Profesional	15
Técnico	26
Total	65

Actualmente se encuentran en proceso de provisión definitiva por medio de Convocatoria 437 de 2017 de la CNSC 65 vacantes, según el siguiente detalle:

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-Enero-2020
		Versión: 1
		Página 9 de 9

	Secretaría de Gobierno	Dpto. Administrativo de Planeación	Secretaría de vivienda	Secretaría de Salud	Secretaría Desarrollo Social y Programas	Secretaría de Infraestructura	Secretaría de Medio Ambiente	Secretaría de desarrollo administrativo	Dirección Jurídica	Secretaría de tránsito	Secretaría de hacienda	Total
Asistencial	3	2			5	2		12				24
Profesional	1	4	1	4	1	1	1	1	1			15
Técnico	3		1	3			1	2		15	1	26

- **Composición de la planta de personal por género:** Al 25 de enero de 2021, se identifican 74 hombres en empleos públicos, equivalentes 43.78% del total de servidores vinculados; se identifican 84 mujeres, equivalentes al 49.70%.
- **Programación de medidas de cobertura.** En el numeral d, se identifican al 25 de enero de 2021, un total de 65 vacantes las cuales serán cubiertas con el personal de lista de elegibles entregado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

7 PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO

La planificación para proveer vacantes en el corto, mediano y largo plazo se tiene en cuenta en primer lugar, las políticas institucionales, los programas, planes y proyectos, las cargas laborales, los perfiles, la formación y competencias del personal vinculado a la organización. En este sentido, la metodología es un proceso prospectivo, altamente dinámico, con actividades secuenciales y continuas sujetas a adaptación y cambios, orientadora de la toma de decisiones que clarifican el propósito central de la organización, la seleccionan objetivos a cumplir, la identificación de puntos fuertes y débiles, analiza los riesgos y oportunidades, e igualmente apoya como ya se dijo, la decisión e implementa y evalúa estrategias a largo plazo.

CONTROL DE APROBACION DE CAMBIOS				
	Nombre	Cargo	Firma	Fecha
Elaboró	Alejandra Castillo	Auxiliar Administrativo (E) – Técnico Administrativo		29/01/2021
Revisó	Gloria Ruby Pulgarín Jurado	Secretaría de Desarrollo Administrativo		29/01/2021
Aprobó	Gloria Ruby Pulgarín Jurado	Secretaría de Desarrollo Administrativo		29/01/2021

DESCRIPCION Y VERSIONES DE LOS CAMBIOS			
Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
1	31/01/2018	Documento original 2020	Líder del Proceso
1	29/01/2021	Documento original 2021	Líder del Proceso