

 Alcaldía Municipal	PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO T 891.500.269-2	 modelo integrado de planeación y gestión	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
			FECHA:01-04-2022



PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO ALCALDIA MUNICIPAL DE SANTANDER DE QUILICHAO, CAUCA, VIGENCIA 2023

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL QUILICHAO VIVE 2020 - 2023



 Alcaldía Municipal	PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2	 modelo integrado de planeación y gestión PLAN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL		VERSIÓN: 3
			FECHA:01-04-2022

CONTENIDO

1 INTRODUCCIÓN	3
2 OBJETIVOS	4
2.1 OBJETIVO GENERAL	5
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
3 MARCO LEGAL	5
4 MARCO CONCEPTUAL DE LA PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	6
4.1 ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	7
4.2 ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....	9
4.3 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA.....	10
4.3.1 Identificación de fuentes de financiación de personal de planta	10
4.3.2 Medidas de cobertura.....	10
5. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	12

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

El siguiente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales en particular las establecidas en el artículo 17 de la ley 909 de 2004 la cual determina:

1. *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.*

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO T 891.500.269-2</p> <p>Alcaldía Municipal DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

Mediante Decreto 893 de 2017 se crean los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial, como instrumentos de planificación y gestión e implementación en las zonas priorizadas de los diferentes planes nacionales que se deriven del Acuerdo con el objetivo de dar inicio a este programa y de esta manera, cumplir con una de las medidas de implementación temprana del Acuerdo Final.

Dentro de la cobertura geográfica se desarrollaron 16 PDT y en la subregión Alto Patía – Norte del Cauca, Departamento del Cauca, se incluyó el municipio de Santander de Quilichao.

El Decreto 894 de 2018 Adiciona el siguiente inciso al artículo 7 de la Ley 909 de 2004:
"Para el cumplimiento de sus funciones la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá desconcentrar la función de adelantar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a nivel territorial. La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá mediante acto administrativo delegar las competencias para adelantar los procesos de selección, bajo su dirección y orientación, en las entidades del orden nacional con experiencia en procesos de selección o en instituciones de educación superior expertas en procesos. La Comisión podrá reasumir las competencias delegadas en los términos señalados en la ley."

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: Planeación - ejecución de acciones – seguimiento – evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad.

2. OBJETIVOS

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA: 01-04-2022

2.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar las necesidades de personal, su disponibilidad y la cobertura para cumplir con la satisfacción de los planes, programas y proyectos de las diferentes unidades administrativas de la entidad, como también el diseño de estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ◆ Desarrollar el Plan de previsión del recurso humano.
- ◆ Fortalecer la cultura de la previsión en el manejo del recurso humano.
- ◆ Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal.

3. MARCO LEGAL

- La Constitución Política de 1991: título V, capítulo 2, de la Función Pública
- 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. Art. 17, Planes y Plantas de empleo “Todas las unidades de personal o quien haga sus veces de los organismos o entidades a las cuales se le aplique la presente Ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos”
- Decreto Ley 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 1083 de 2015 Único Función Pública. Art. 2.2.22.3.1 Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG. Art. 2.2.23.1 Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno. El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de los

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>Alcaldía Municipal DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades.

- Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública. Capítulo 3 formas de provisión de empleo.
- Decreto 1499 de 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

4. MARCO CONCEPTUAL DE LA PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao, para la vigencia 2023 se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

Por lo tanto, la metodología o marco de referencia que conllevan a implementar una previsión del talento humano eficaz y efectivo se describe a continuación:

ETAPAS	¿QUE HACER?	¿CÓMO HACERLO?
1. ANALISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL	-Cantidad y calidad de personas para desarrollar planes, programas y proyectos -Razones por las cuales se requiere este personal: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Deficiencias en capacitación ▶ Mayor experiencia y/o competencia ▶ Cargas laborales así lo determinan 	- <u>Métodos cualitativos</u> Se basan en la habilidad, experiencia o intuición de las personas que tienen a cargo la responsabilidad de determinar la necesidad de personal - <u>Métodos Cuantitativos</u> Operaciones matemáticas o estadísticas - <u>Elaborar diagnósticos</u> <ul style="list-style-type: none"> •Definición de responsables •Identificación de necesidades de personal por dependencia •Proyección de futuras vacantes

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>Alcaldía Municipal DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

		<ul style="list-style-type: none"> •Determinar las necesidades de cada entidad
2.ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> -Estudio sobre la disponibilidad interna de personal -Información consolidada, organizada y en lo posible sistematizada -Panorama claro sobre oferta interna del recurso humano y su aprovechamiento en la entidad 	<ul style="list-style-type: none"> -Variables para caracterizar el personal -Estado actual de recursos humanos -Definir diferentes alternativas cuantitativas y cualitativas (Datos del servidor, perfil de cada empleo, estadísticas, proyección sobre futuros movimientos, análisis, comparativos)
3.PROGRAMACION DE MEDIDA DE COBERTURA	<ul style="list-style-type: none"> -Contraste de etapa 1 y 2 para detectar las posibles situaciones: <ul style="list-style-type: none"> a. Déficit de personal al no contar número adecuado de servidores b. Déficit de personal al no contar con el personal con habilidades y competencias requeridas c. Déficit de personal porque no se cuenta con la cantidad y calidad de personal requerido d. Excesos de recursos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> -Definir alternativas de acuerdo a situaciones detectadas -Definir medidas de cobertura: <ul style="list-style-type: none"> <u>Internas:</u> <ul style="list-style-type: none"> •Déficit de personal -Capacitación y desarrollo -Reubicación de personal -Manejo de encargos, comisiones -Transferencia de conocimiento -Manejo de empleos temporales • Excesos de personal -Retiro de servidores de acuerdo a los procedimientos que regulan la materia, siempre contemplando los efectos sociales que estas medidas causan tanto en quienes se van como los que quedan en la organización

Tabla N° 1 Metodología o Marco de Referencia para Previsión del Talento Humano

4.1 ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal Permanente aprobada de la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao, Cauca, está conformada por un total de 141 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

- a. Estructura organizativa: conformada por Departamentos Administrativos, Oficinas, Secretarías y sub Secretarías, así:

ESTRUCTURA	CANTIDAD
------------	----------

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

Departamentos Administrativos Hacienda Desarrollo Institucional	2
Oficinas Asesora Jurídica Control Interno Gestión del Riesgo de Desastres	3
Secretarías Despacho Privada Planeación, Ordenamiento Territorial y Vivienda Movilidad Educación y Cultura Local de Salud Infraestructura y Equipamiento Municipal Gobierno, Paz y Convivencia Ciudadana Bienestar Social y Participación Comunitaria Fomento Económico y Agroambiental	10
Subsecretarías Dirección Técnica de Vivienda y Hábitat Comisaría de Familia	2

Tabla N° 2 Estructura Organizativa por unidades administrativas. Elaboración propia

b. Distribución de cargos:

NATURALEZA DE CARGO	CANTIDAD
Elección Popular	1
Período	1
Libre Nombramiento y Remoción	17
Carrera Administrativa	36
Provisionalidad	70
Subtotal Empleados Públicos	125
Trabajadores Oficiales	16
TOTAL CARGOS SERVIDORES PÚBLICOS	141

Tabla N° 3 Distribución de cargos por naturaleza de cargos. Elaboración propia

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

c. Nivel de empleo Servidores Públicos

NIVEL EMPLEO	CANTIDAD
Directivo	15
Asesor	1
Profesional Universitario	40
Técnico	46
Asistenciales	23
Trabajador Oficial	16
Obrero (4) Conductor (8) Operador Maquinaria Pesada (4)	
TOTAL CARGOS SERVIDORES PÚBLICOS	141

Tabla N° 4 Distribución del Cargo por Nivel del empleo. Elaboración propia

4.2 ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

De los 141 empleos públicos de la planta de personal de la Alcaldía Municipal del Municipio de Santander de Quilichao, se encuentran provistos 134 cargos, a diciembre 31 de 2022, según la clasificación por tipo de vinculación y nivel del cargo desempeñado, así:

4 exclusiones presentadas y pendientes por definir desde la CNSC: 1 cargo Comisaría de Familia, 1 Técnico administrativo 367 01, 2 agentes de tránsito).

3 cargos asistenciales por presentar en la nueva OPEC municipio PDET II, correspondientes a 2 asistenciales adscritas: 1 en la comisaría de Familia (Vanessa Jaramillo), 1 en la secretaría de infraestructura (Martha Velasco) y mantenimiento vial, y 1 en la Secretaria de Fomento (Zuleima Cano).

TIPO DE VINCULACIÓN	EP	P	LNR	CA	PR	TO	TOTAL	EMPLEOS PROVISTOS
NIVEL								
Alcalde	1						1	1
Directivo		1	13				14	13
Asesor			1				1	1
Profesional			2	11	28		41	40
Técnico				14	31		45	42
Asistencial			1	7	15		23	23
Obrero						4	4	3

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>Alcaldía Municipal DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

Conductor						8	8	8
Operador Maquinaria Pesada						4	4	4
TOTAL	1	1	17	32	74	16	141	135

Tabla N° 5 Análisis de Disponibilidad de personal por tipo de Vinculación. Elaboración propia

Abreviaturas utilizadas:

EP= Elección popular, P= Período, LNR= Libre Nombramiento y remoción

CA = Carrera Administrativa, PR = Provisionalidad, TO = Trabajador Oficial

4.3 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

4.3.1 Identificación de fuentes de financiación de personal de planta

De conformidad al decreto 133 del 29 de diciembre de 2022 “Por medio del cual se liquida el presupuesto anual de rentas e ingresos y de gastos e inversiones del Municipio de Santander de Quilichao, Cauca, para la vigencia fiscal comprendida entre 1º de enero y el 31 de diciembre de 2023”, la administración municipal cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la planta de personal.

Las apropiaciones disponibles en el presupuesto de para la vigencia fiscal 2023, para cubrir los costos del personal permanentes corresponde a un total de \$ 11.299.158.242 (ONCE MIL DOSIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES CIENTO CINCUENTA Y OCHO MIL DOCIENTOS CUARENTA Y DOS PESOS)

Figura N° 2 Información enviada por profesional universitario 219 03 Martha Cecilia Banguero Rincón-Departamento Administrativo de Hacienda, Fuente: Elaboración propia.

4.3.2 Medidas de cobertura

Analizadas las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad, se fijan para la vigencia fiscal 2023, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

4.3.2.1 Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos

La alcaldía municipal mediante Acuerdo No. CNSC -20181000008026 del 07/12/2018, se convoca y se establecen las reglas del concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>Alcaldía Municipal DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

y vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la alcaldía de Santander de Quilichao – Cauca, Proceso de selección No. 883 de 2018 – MUNICIPIOS PRIORIZADOS PARA EL POST CONFLICTO (Municipios de 5ª y 6ª Categoría), cargos en vacancia definitiva con su respectivo número de OPEC de acuerdo a lo establecido y solicitud de ajuste de acuerdo a radicado 20192130691921.

Para la vigencia 2021 al respecto, se efectuó la realización de pruebas escritas por parte de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, expedición de los respectivos resultados de fase eliminatoria y proceso de reclamaciones para esta etapa.

En la vigencia 2022 se expidió la resolución de listas de elegibles, dándose inicio a la etapa de nombramientos en periodo de prueba con el Decreto 109 de 2022 para 60 cargos según las OPEC, 1 cargo se declaró desierto para un total de 59 cargos a proveer en período de prueba tipo de nombramiento carrera administrativa; 6 cargos adicionales en firmeza correspondientes a Agentes de Tránsito, y 4 exclusiones para un gran total de 70 cargos.

En la misma convocatoria se encuentran inmersos 4 exclusiones que se encuentran en proceso de decisión por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Se determinará el total de la planta al momento de terminación del período de prueba, previo cumplimiento con la realización de los cursos virtuales, la concertación de los compromisos a través de la evaluación de desempeño laboral para el mes de Junio aproximadamente de acuerdo a la etapa de ingreso, teniendo en cuenta las prórrogas que fueron solicitadas y a partir de las cuales surte efecto el período de prueba y su posterior culminación.

4.3.2.2 Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos

La Administración Municipal en su momento procederá, a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

El encargo: Será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes 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.

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>Alcaldía Municipal</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

4.3.2.3. Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera administrativa

En los casos que se decida proveer una vacante temporal, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos. El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento”.

Los empleos en vacancia definitiva o temporales de carrera administrativa continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales anteriormente descritos según el decreto 648 de 2017.

4.3.2.4. Racionalización de la Planta

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Administración Municipal y las estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015.



Al respecto vale aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los empleos que la Administración reporte a la Comisión Nacional del Servicio para ser provistos mediante concurso de méritos no podrán modificárseles su sede trabajo y funciones, ya que la información que sea reportada en la OPEC hará parte integral de la respectiva convocatoria.

5. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

 Alcaldía Municipal	PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO T 891.500.269-2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	 modelo integrado de planeación y gestión PLAN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
			VERSIÓN: 3
			FECHA:01-04-2022

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2023.



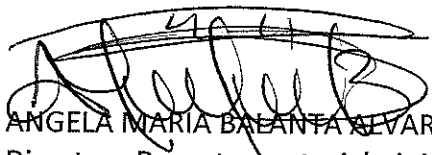
 Alcaldía Municipal	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO T 891.500.269-2	 Modelo Integrado de planeación y gestión PLAN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL		VERSIÓN: 3
			FECHA: 01-04-2022

5.1. Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta).

5.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) = (Número de vacantes a 1º de enero de 2023 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2023)

5.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2023 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2023)

5.4. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%) = (Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso / Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso).



ANGELA MARIA BALANTA ALVAREZ

Directora Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional

Redactor/Transcriptora: José Aristóbulo Caicedo Yule
 Serie y/o sub serie documental: Planes estratégicos de Talento Humano

