

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS
ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAJICÁ
VIGENCIA 2024**

**SECRETARIA GENERAL
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA**

**CAJICÁ - CUNDINAMARCA
2024**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....3

1. GENERALIDADES3

1.1. Marco Legal.....3

1.2. Objetivo general3

1.3. Definición y terminología aplicable4

2. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL6

3. ACCIONES Y SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL.....8

4. APROBACIÓN PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEOS9

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS VIGENCIA 202410

INTRODUCCIÓN

En el marco de los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la Dirección de Gestión Humana, presenta en este documento los recursos necesarios para proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos con el fin de vincular al mejor talento humano y brindar personal idóneo, que aporte las competencias y conocimientos la gestión municipal.

1. GENERALIDADES

1.1. Marco Legal

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". Literal b) artículo 15 del Capítulo II, el cual prescribe "Elaborar el plan anual de vacantes y remitir al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas"

Decreto 1083 de 2015 - "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, Reglamentario 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".

Circular No: 20191000000117 del 29 de 2019 - CNSC - "Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos."

Lineamiento para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa de la administración municipal de Cajicá, en el cual se establece el procedimiento interno para la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia temporal o definitiva en la Administración Municipal de Cajicá, para dar aplicación al derecho preferencial de encargo mientras se produce concurso de méritos para proveer definitivamente las vacantes, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019, en sus Decretos reglamentarios y las demás normas que la modifiquen, adicionen o complementen.

1.2. Objetivo general

Desarrollar estrategias que permita la 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 de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias; así mismo en este Plan de Vacantes se deben definir las actividades necesarias para vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en modalidad abierto y ascenso a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC.

1.3. Definición y terminología aplicable

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

Encargo: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en la normatividad vigente.

Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones", así mismo se cuenta con el Lineamiento interno Para La Provisión Transitoria De Empleos De Carrera Administrativa De La Administración Municipal De Cajicá.

Nombramiento en Período de Prueba: Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Ordinario: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerles que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen a materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004).

Vacante definitiva: Se da en el caso de que el empleo público no cuente con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando:

②

público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

Lista de Elegibles: Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015)

OPEC: La Oferta Pública de Empleos de Carrera, cuya sigla es OPEC, es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad; esta se consolida basándose en los Manuales de Funciones y Competencia Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil. La OPEC hace parte integral de cada Convocatoria, por lo que es indispensable su consulta a través de la plataforma SIMO, para conocer cuáles son los empleos a proveer y cuáles son las exigencias de cada uno de ellos, y así, tener en cuenta esta información a la hora de crear y desarrollar el perfil con el cual participarán en el concurso de méritos.

Período de Prueba: Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

2. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

A continuación, se enuncia el marco legal, por el cual se establece la Planta de Personal de la Alcaldía Municipal de Cajicá.

- Decreto 094 de 2022 - Por el cual se modifica la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Cajicá y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 124 de 2022: - Por el cual se modifica la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Cajicá y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 192 de 2023 - Por el cual se modifica la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Cajicá y se dictan otras disposiciones"
- Decreto 100 de 2023 - Por el cual se actualiza la asignación básica mensual para los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Cajicá para la vigencia 2023 y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 681 de 2022 - Por el cual se incorpora a los servidores públicos de la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Cajicá y se dictan otras disposiciones.

2

- El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en la ley.
- El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.
- Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay servidores con derecho a ocupar esos empleos.
- Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 ley 909/05)

Vacante Temporal: Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Permiso remunerado.
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

Empleo Público: 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.

Concurso: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015).

Evaluación del Desempeño: Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio

28

De acuerdo a la normatividad anteriormente relacionada la planta de personal de la Alcaldía de Cajicá, está conformada por un total de 281 empleos de elección popular, periodo fijo, carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, de la siguiente forma:

NIVELES	NÚMERO DE SERVIDORES
Directivo	35
Asesor	1
Profesional	127
Técnico	51
Asistencial	67
Total	281

Tabla 1. Caracterización de los empleos – Fuente Base de Datos Dirección de Gestión Humana

TIPO DE VINCULACIÓN	NÚMERO DE SERVIDORES
Elección popular	1
Periodo fijo	1
Libre nombramiento	39
Carrera administrativa	98
Provisionalidad	119
Trabajador Oficial	12
Pendiente por Proveer	11

Tabla 2. Tipo de vinculación - Fuente Base de Datos Dirección de Gestión Humana

El análisis de datos se realiza con la información registrada en la base de datos de la Dirección de Gestión Humana a fecha al 20 de enero de 2024, los cargos de naturaleza de Carrera Administrativa, cuenta con las siguientes situaciones administrativas:

NIVEL	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL/NIVEL
Profesional	38	25	51	7	121
Técnico	14	3	32	1	50
Asistencial	1	17	36	1	55
Total empleos	53	45	119	9	226

Tabla 3. Empleos de carrera - Fuente Base de Datos Dirección de Gestión Humana

NIVEL	COMISIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE	TOTAL/NIVEL
Asesor	0	1	0	1
Directivo	0	30	3	33
Profesional	0	4	0	6
Asistencial	0	1	0	1
Total empleos	0	36	3	39

Tabla 4. Empleos de libre nombramiento y remoción - Fuente Base de Datos Dirección de Gestión Humana

Analizando las vacantes que se reportan, se evidencia que la planta permanente se encuentra provista en un 95%.

Con relación a la planta global, a continuación, se señalan las vacantes discriminadas por cada nivel jerárquico, según su naturaleza con información complementaria como la dependencia a la que corresponde, la denominación, código y grado, de los cargos de naturaleza de carrera administrativa:

DEPENDENCIA	CARGO	CÓDIGO	GRADO
DIRECCIÓN DE EQUIDAD Y FAMILIA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2
DIRECCIÓN DE INFANCIA Y JUVENTUD	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3
SECRETARIA DE GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN COMUNITARIA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL RIESGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3
DIRECCIÓN DE CONSTRUCCIONES Y SUPERVISIÓN	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS Y DISEÑOS	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4
SECRETARIA DESARROLLO ECONOMICO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4
SECRETARIA DE TRANSITO, TRANSPORTE Y MOVILIDAD	SECRETARIO DE DESPACHO	020	05
DIRECCIÓN DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE	DIRECTOR TÉCNICO	009	03
DIRECCIÓN DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE	COMANDANTE DE TRÁNSITO	290	3

Tabla 5. Relación de las vacantes - Fuente Base de Datos Dirección de Gestión Humana

Finalmente, se relacionan los funcionarios que ya cumplieron la edad de pensión, pero se encuentran en proceso de pensión o en reclamación ante el fondo de pensión.

CARGO	NÚMERO DE SERVIDORES
Director	2
Profesional	3
Técnico administrativo	4
Conductor mecánico	1
Operario	1

Tabla 6. Relación de funcionarios que cumplieron edad de pensión - Fuente Base de Datos Dirección de Gestión Humana

3. ACCIONES Y SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL

Desde la Dirección de Gestión Humana, se realizará seguimiento al Plan Anual de Vacantes desarrollando las siguientes actividades:

a. Proveer los cargos de manera oportuna de acuerdo a su naturaleza:

- Cargos de libre nombramiento y remoción: Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos de conformidad con la Ley y el manual de funciones, competencia y requisitos vigente en la Administración Municipal de Cajicá.
- Cargos de carrera administrativa: Serán provistos en periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito que haya lugar para proceder a su nombramiento en periodo de prueba teniendo en cuenta los lineamientos dados por la CNSC.
- Cargos en encargo: Se realizará el proceso con base al Lineamiento interno Para La Provisión Transitoria De Empleos De Carrera Administrativa De La Administración Municipal De Cajicá y demás normatividad legal vigente mientras se surte el proceso de selección y/o se define su provisión posterior a la oferta pública del empleo mediante la OPEC.
- Con nombramiento en provisionalidad: en caso de que se pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.

b. Actualización permanente Base de Datos Gestión Humana

En esta Base de Datos, se registra la información de cada empleo de la Planta de Personal de la Alcaldía de Cajicá, así como tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la entidad. A partir de esta información se puede realizar el análisis de las vacantes, permitiendo llevar un control sobre las situaciones administrativas de encargos y nombramientos en provisionalidad.

c. Registro de las vacancias definitivas y temporales por niveles

A través de esta Base de Datos se identifican los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; con el fin de tener la información actualizada para reportar a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo para identificar qué empleos son propuestos para convocar a concurso interno.

4. APROBACIÓN PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

Mediante comunicación oficial de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el 21 de abril de 2023, se informó a la Alcaldía Municipal de Cajicá el inicio de la Fase de Planeación para la Selección de Mérito de Orden Territorial; por lo cual la Alcaldía inició el proceso para proveer las 106 vacantes definitivas; y de esta manera disminuir en gran medida el porcentaje de provisionales que se encuentran vinculados.

La Alcaldía Municipal de Cajicá, ha apropiado TRESCIENTOS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$300.000.000) para cubrir y financiar el desarrollo del concurso de ascenso y abierto de mérito; sin embargo de acuerdo a lo establecido en la Circular Externa No.2023RS000121 de 2023, el valor del aporte estimado por cada vacante a proveer es de CUATRO MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS DIECISÉIS M/CTE (\$4.258.616), por lo cual se debe continuar con la apropiación en el

presupuesto los recursos para cofinanciar y cubrir el total de los costos de las 106 vacantes definitivas correspondiente a un total de CUATROCIENTOS CINCUENTA Y UN MILLONES CUATROCIENTOS TRECE MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y SEIS (\$ 451.413.296).

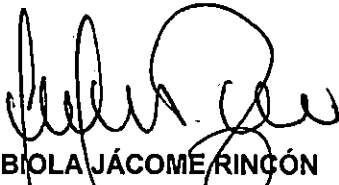
A continuación, se presentan los cargos que se pretenden proveer.

NIVELES	NÚMERO DE SERVIDORES
Profesional	70
Técnico	26
Asistencial	10
Total	106 ✓

Tabla 7. Relación de vacantes definitivas - Fuentes Dirección de Gestión Humana

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PREVISIÓN DE EMPLEOS VIGENCIA 2024

El seguimiento de este plan se realizará mediante un Indicador de Cumplimiento, definido sobre el cumplimiento de actividades descritas en este documento.


FABIOLA JÁCOME RINCÓN
Alcaldesa Municipal

	NOMBRE Y APELLIDO	FIRMA	CARGO Y ÁREA
Elaboró	Diana Maria Aza Acosta		Profesional Universitario (E)
Revisó	Luz Marina Carrón Navarrete		Directora Gestión Humana
Aprobó	Ricardo Alberto Sánchez Rodríguez		Secretario General
Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente acto administrativo, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.			