

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>		Código: PL-GTH-002
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 4</b>
			<b>Fecha de Aprobación: 31/01/23</b>
			<b>Página 1 de 9</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario		<b>Revisó:</b> Directora de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

## TABLA DE CONTENIDO

Contenido	Página
1. OBJETIVOS .....	2
2. ALCANCE .....	2
3. RESPONSABLES.....	2
4. DESARROLLO.....	2
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	8
6. CONTROL DE CAMBIOS .....	9

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>		<b>Código: PL-GTH-002</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 4</b>
			<b>Fecha de Aprobación: 31/01/23</b>
			<b>Página 2 de 9</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario		<b>Revisó:</b> Directora de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

## 1. OBJETIVO

Identificar el número de vacantes definitivas y temporales que tiene el Municipio de Fusagasugá, con el fin de proveer oportunamente las mismas, de acuerdo con los perfiles que se encuentran establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, reportando las que apliquen a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

## 2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes es un documento que permite realizar una efectiva planeación del talento humano para cubrir las necesidades de la administración, a corto y mediano plazo, y estimar los costos requeridos para tal fin.

## 3. RESPONSABLES

La Dirección de Talento Humano a través del apoyo del profesional 219-03.

La Alcaldía Municipal de Fusagasugá, está adelantando un proceso de rediseño institucional, en el cual se daría ampliación a la planta de personal actual, de acuerdo al estudio técnico que se lleve a cabo; por lo tanto, la Administración Municipal para la vigencia fiscal 2023, tiene respaldado los recursos provenientes del presupuesto de funcionamiento, establecido mediante Decreto 136 del 29 de diciembre de 2022.

## 4. DESARROLLO

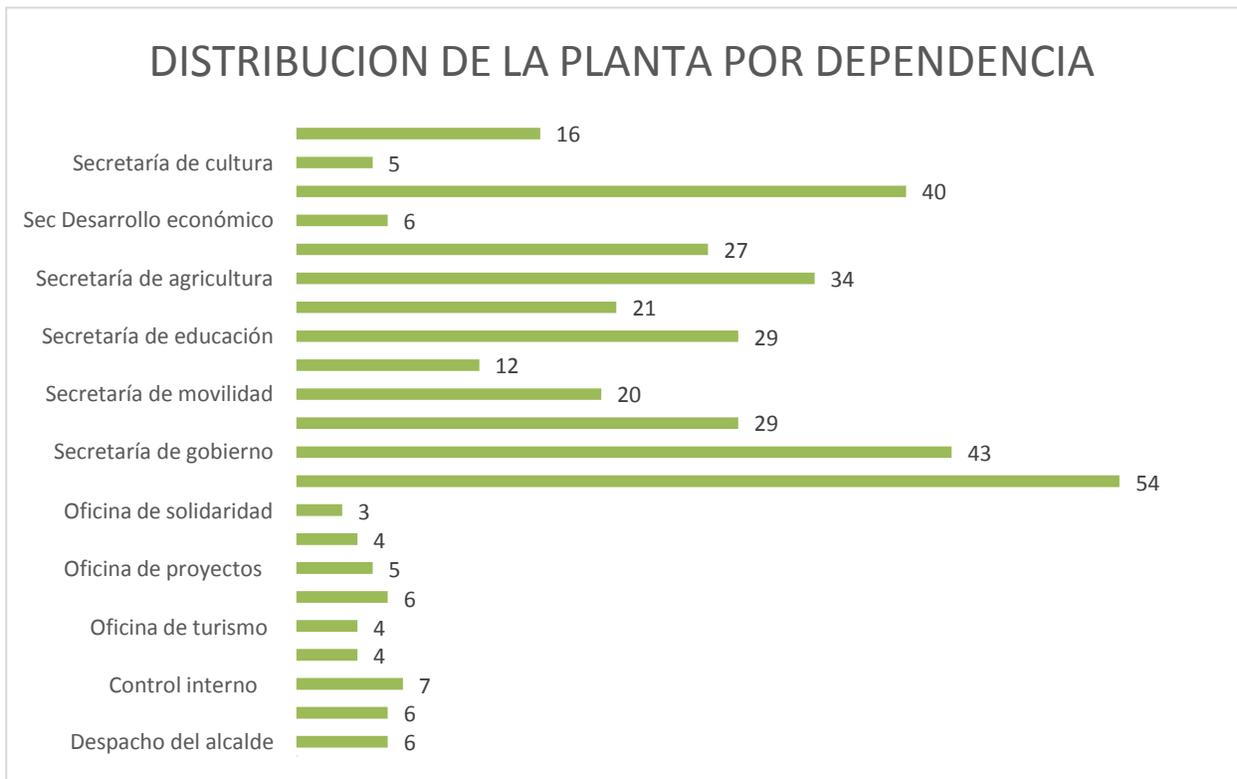
### Estructura de la Planta

El Municipio de Fusagasugá cuenta con 381 cargos, distribuidos de la siguiente manera:

<b>DEPENDENCIA</b>	<b>No. Total de empleos</b>
<b>Decreto 264 de 2017</b>	
Despacho Alcalde	6
Oficina Asesora de Comunicaciones	6
Oficina de Control Interno Disciplinario	4
Oficina de Turismo	4
Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TICS	6
Oficina de Proyectos	5
Secretaría Administrativa	54
Secretaría de Gobierno y Convivencia Ciudadana	43
Secretaría de Planeación	29

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Código: PL-GTH-002</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 4</b>
		<b>Fecha de Aprobación: 31/01/23</b>
		<b>Página 3 de 9</b>

<b>Elaboró:</b> Profesional Univesitario	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad	13
Secretaría de Movilidad			12
Secretaría de Familia e Integración Social			29
Secretaría de Educación			21
Secretaría de Salud			34
Secretaría de Agricultura, Ambiente y Tierras			27
Secretaría de Hacienda			6
Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad			40
Secretaría de Infraestructura			5
Secretaría de Cultura			4
Oficina de Desarrollo Institucional			7
Oficina de Control Interno			3
Oficina de Solidaridad			16
<b>Decreto 157 de 2021</b>			
Secretaría de Movilidad - equipo de agentes de tránsito			7
<b>Total</b>			<b>381</b>



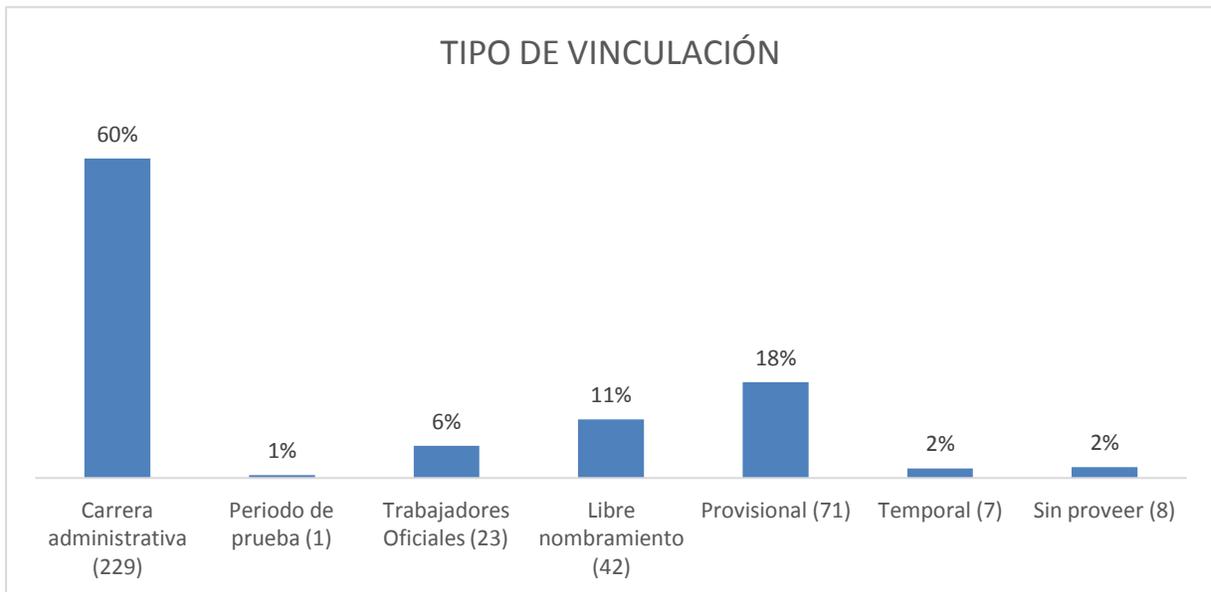
Fuente: propia

La naturaleza de los empleos que componen la planta de personal del Municipio de Fusagasugá, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, están clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Asistencial, Técnico, Profesional, Asesor y Directivo.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>		<b>Código: PL-GTH-002</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 4</b>
			<b>Fecha de Aprobación: 31/01/23</b>
			<b>Página 4 de 9</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario		<b>Revisó:</b> Directora de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

### Estado Actual de la Planta

A corte del 31 de diciembre de 2022, la planta de personal del Municipio de Fusagasugá 2021 (381 cargos), se encuentra provista de la siguiente manera:



*Fuente: Reporte nómina corte 31 de diciembre de 2022 – Bases de datos DGH*

Como puede observarse, el porcentaje provisto corresponde al 98% es decir se encuentran provistos 373 empleos y el porcentaje sin proveer corresponde al 2% del total de la planta de personal, es decir 8 empleos.

La distribución por niveles de la planta de personal de la Alcaldía de Fusagasugá es la siguiente:



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

Código: **PL-GTH-XXX**

**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Versión: 4**

**Página 5 de 9**

**Elaboró:** Profesional Universitario 219-03

**Revisó:** Directora de Gestión Humana

**Aprobó:** Comité Técnico de Calidad

<b>DISTRIBUCION POR NIVELES</b>					
<b>AA</b>	<b>NIVEL</b>	<b>No.</b>	<b>DENOMINACION</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>
Dec 264/2017	Directivo	1	Alcalde Municipal	5	3
Dec 264/2017	Directivo	7	Jefe de Oficina	6	1
Dec 264/2017	Directivo	15	Director	9	1
Dec 264/2017	Directivo	13	Secretario de Despacho	20	2
Dec 264/2017	Asesor	1	Jefe Oficina Asesora	20	5
Dec 264/2017	Asesor	1	Asesor	105	4
Dec 264/2017	Profesional	1	Profesional Especializado	222	7
Dec 264/2017	Asistencial	1	Secretaria Ejecutiva	438	8
Dec 264/2017	Asistencial	1	Secretario	440	8
Dec 264/2017	Asistencial	1	Conductor	480	9
Dec 264/2017	Profesional	3	Comisario de Familia	202	6
Dec 264/2017	Profesional	1	Almacenista General	215	7
Dec 264/2017	Profesional	29	Profesional Universitario	219	1
Dec 264/2017	Profesional	29	Profesional Universitario	219	3
Dec 264/2017	Profesional	24	Profesional Universitario	219	5
Dec 264/2017	Profesional	13	Profesional Universitario	219	6
Dec 264/2017	Profesional	19	Profesional Especializado	222	7
Dec 264/2017	Profesional	5	Corregidor	227	5
Dec 264/2017	Profesional	3	Inspector de Policía 2 Categoría	234	5
Dec 264/2017	Profesional	1	Profesional Universitario Area de la Salud	237	3
Dec 264/2017	Profesional	2	Profesional Universitario Area de la Salud	237	5
Dec 264/2017	Profesional	3	Profesional Especializado Area de la Salud	242	7
Dec 264/2017	Técnico	9	Técnico Operativo	314	1
Dec 264/2017	Técnico	14	Técnico Operativo	314	14
Dec 264/2017	Técnico	7	Técnico Area de la Salud	323	1
Dec 264/2017	Técnico	20	Técnico Administrativo	367	1
Dec 264/2017	Técnico	21	Técnico Administrativo	367	2
Dec 264/2017	Técnico	2	Técnico Administrativo	367	3
Dec 264/2017	Asistencial	14	Auxiliar Administrativo	407	3
Dec 264/2017	Asistencial	1	Auxiliar Administrativo	407	4
Dec 264/2017	Asistencial	41	Auxiliar Administrativo	407	6
Dec 264/2017	Asistencial	1	Auxiliar Administrativo	407	8

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>		<b>Código: PL-GTH-XXX</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 4</b>
			<b>Página 6 de 9</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-03	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad	

Dec 264/2017	Asistencial	2	Auxiliar Area de la Salud	412	6
Dec 264/2017	Asistencial	2	Inspector	416	10
Dec 264/2017	Asistencial	5	Secretario	440	6
Dec 264/2017	Asistencial	5	Auxiliar Servicios Generales	470	1
Dec 264/2017	Asistencial	1	Auxiliar Servicios Generales	470	7
Dec 264/2017	Asistencial	2	Celador	477	1
Dec 264/2017	Asistencial	3	Celador	477	3
Dec 264/2017	Asistencial	1	Ayudante	472	1
Dec 264/2017	Asistencial	7	Conductor	480	5
Dec 264/2017	Asistencial	4	Operario	487	1
Dec 264/2017	Asistencial	14	Operario	487	3
Dec 264/2017	Asistencial	5	Operario	487	4
Dec 264/2017	Asistencial	6	Operario	487	6
Dec 264/2017	Asistencial	4	Operario	487	7
Dec 264/2017	Asistencial	5	Operario	487	8
<b>PLANTA TEMPORAL – EQUIPO DE AGENTES DE TRÁNSITO</b>					
Dec 157/2021	Profesional	1	Profesional Universitario	219	3
Dec 157/2021	Técnico	1	Técnico Operativo	314	2
Dec 157/2021	Técnico	5	Técnico Operativo	314	1
<b>TOTAL 381 CARGOS</b>					

### Análisis de las Necesidades de Personal

Con base en la información que se encuentran en el plan anual de vacantes, los cargos por proveer con corte a 31 de diciembre de 2022, son las siguientes:

<b>VACANTES IDENTIFICADAS EXISTENTES</b>				
<b>No.</b>	<b>NIVEL</b>	<b>DENOMINACION</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>
1	PROFESIONAL	CORREGIDOR	227	5
2	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1
3	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	1
4	ASISTENCIAL TRABAJADOR OFICIAL	OPERARIO	487	8
5	ASISTENCIAL TRABAJADOR OFICIAL	OPERARIO	487	6
6	ASISTENCIAL	OPERARIO	487	3

		<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>		<b>Código: PL-GTH-XXX</b>	
		<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 4</b>	
				<b>Página 9 de 9</b>	
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario		<b>Revisó:</b> Directora de Gestión Humana		<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad	

7	ASISTENCIAL	OPERARIO	487	3
8	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	6

### Forma de Provisión

Tipo de Empleo	Forma de Provisión
Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004.
Empleos de Carrera Administrativa	Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título IV de la Ley 909 de 2004.  Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente.
Empleos en Vacancia Temporal	Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.
Empleos Temporales	De acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. La provisión de estos empleos se aplicará en concordancia al procedimiento de carrera administrativa.

### Seguimiento

El seguimiento y control de la provisión oportuna de vacantes se hará a través de:

- Registro de situaciones administrativas.
- Elaboración de informe trimestral del plan anual de vacantes y plan de provisión de recursos humanos.

### Evaluación

El plan anual de vacantes y provisión del recurso humano, será evaluado a través de los informes trimestrales, de acuerdo al siguiente indicador:

<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>		<b>Código: PL-GTH-XXX</b>
<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 4</b>
		<b>Página 9 de 9</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

Numero de informes realizados

Numero de informes programados \* 100

## 5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Ley 909 de 2004, artículo 15, Literal b)	“el cual establece que las Unidades de personal tienen dentro de sus funciones específicas: “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 2482 de 2012 artículo 3° Literal c)	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, en el artículo 3° Literal c), el cual establece dentro de las políticas de desarrollo administrativo: “Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”
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”

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>		<b>Código: PL-GTH-XXX</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 4</b>
			<b>Página 9 de 9</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión Humana	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad	

Decreto 894 de 2017	“Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”
Decreto 612 de 2018	“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
Resolución 667 de 2018	“Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas”

### CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
01	2020	Aprobación del Plan Estratégico de Talento Humano 2020.
02	2021	Modificación del documento.
03	2022	Modificación del documento.
04	2023	Modificación del documento.