

	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha de Aprobación: 30/01/24
			Página 1 de 11
Elaboró: Profesional Universitario 219-03	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

Tabla de Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	OBJETIVOS.....	3
3.	ALCANCE.....	4
4.	MARCO NORMATIVO.....	4
5.	CONTEXTO.....	5
6.	ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL.....	9
7.	FORMA DE PROVISIÓN.....	10
8.	SEGUIMIENTO	10
9.	EVALUACIÓN.....	10
10.	RESPONSABLES.....	10
	CONTROL DE CAMBIOS	11

	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha de Aprobación: 30/01/24
			Página 2 de 11
Elaboró: Profesional Universitario 219-03	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es el instrumento que tienen como finalidad identificar la información de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y temporal de la Alcaldía de Fusagasugá, con el fin de realizar la provisión de los mismas, de acuerdo a necesidades del servicio y así garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en la entidad.

De igual manera, este plan permite programar el procedimiento de selección que se pueda surtir, determinar las necesidades de planta y mantener actualizada la información de las vacancias y realizar el seguimiento al cubrimiento de los empleos.

La Dirección de Gestión del Talento Humano, tiene a cargo el plan anual de vacantes, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909, en su artículo 15, que establece como funciones a las unidades de Personal, la elaboración del Plan Anual de Vacantes.

El presente plan se elaboró teniendo en cuenta las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y las normas antes citadas, el presente documento contiene la relación de las Vacantes definitivas, es decir aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa, como también las vacantes temporales que se encuentran cubiertas mediante encargo o en provisionalidad.

2. OBJETIVO GENERAL

Administrar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mantener actualizada la información de las vacantes definitivas y temporales.
- Adelantar el reporte de las vacantes definitivas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Realizar el proceso pertinente para proveer las vacantes que se generen en la entidad.

	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha de Aprobación: 30/01/24
			Página 3 de 11
Elaboró: Profesional Universitario 219-03	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

3. 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.

4. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de 2004, artículo 15, Literal b)	<i>“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”</i>
Decreto 2482 de 2012 artículo 3° Literal c)	<i>“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”</i>
Decreto 1083, artículo 2.2.5.2.1, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”	<i>“El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos: 1. Por renuncia regularmente aceptada. 2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción. 3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa. 4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional. 5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario. 6. Por revocatoria del nombramiento. 7. Por invalidez absoluta. 8. Por estar gozando de pensión. 9. Por edad de retiro forzoso. 10. Por</i>

	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha de Aprobación: 30/01/24
			Página 4 de 11
Elaboró: Profesional Universitario 219-03	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

	<i>traslado. 11.Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente. 12.Por declaratoria de abandono del empleo. 13.Por muerte. 14.Por terminación del período para el cual fue nombrado. 15.Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes”.</i>
Decreto 1083, artículo 2.2.5.2.2, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”	<i>“El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: 1.Vacaciones, 2.Licencia, 3.Permiso remunerado, 4.Comisión, salvo en la de servicios al interior, 5.Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular, 6.Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial, 7.Período de prueba en otro empleo de carrera, 8.Descanso compensado.”</i>
Decreto 612 de 2018	<i>“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción”</i>

5. CONTEXTO

En atención al proceso de rediseño institucional adelantando en la entidad en la vigencia 2023, se adoptó la nueva estructura de la Alcaldía de Fusagasugá, mediante el Decreto 016 del 03/02/2023 y a través del Decreto 024 del 07/03/2023, se ajusta la planta de empleos, quedando de la siguiente manera:

DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	EMPLEOS
Alcalde	005	03	1
Asesor	105	04	1
Profesional Universitario	219	03	1
Secretaria Ejecutiva	438	08	1
Conductor	480	09	1
TOTAL, EMPLEOS DEL ESPACHO DEL ALCALDE 5 (CINCO)			

	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha de Aprobación: 30/01/24
			Página 5 de 11
Elaboró: Profesional Universitario 219-03	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

PLANTA GLOBAL			
DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	EMPLEOS
Secretario de Despacho	020	02	15
Director	009	01	17
Jefe de Oficina	006	01	6
Jefe de Oficina Asesora	115	05	1
Almacenista General	215	07	1
Profesional Especializado	222	07	21
Profesional Especializado Área de Salud	242	07	4
Comisaria de Familia	202	06	3
Comandante de Tránsito	290	03	1
Profesional Universitario	219	06	16
Profesional Universitario	219	05	31
Profesional Universitario	219	03	46
Profesional Universitario	219	01	29
Corregidor	227	05	5
Inspector de Policía Urbano 2ª Categoría	234	05	3
Profesional Especializado Área de Salud	237	05	3
Profesional Especializado Área de Salud	237	03	1
Técnico Administrativo	367	03	2
Técnico Administrativo	367	02	20
Técnico Administrativo	367	01	20
Agentes de Tránsito	340	01	5
Subcomandante de Tránsito	338	02	1
Técnico Área de la Salud	323	01	7
Técnico Operativo	314	02	15
Técnico Operativo	314	01	9

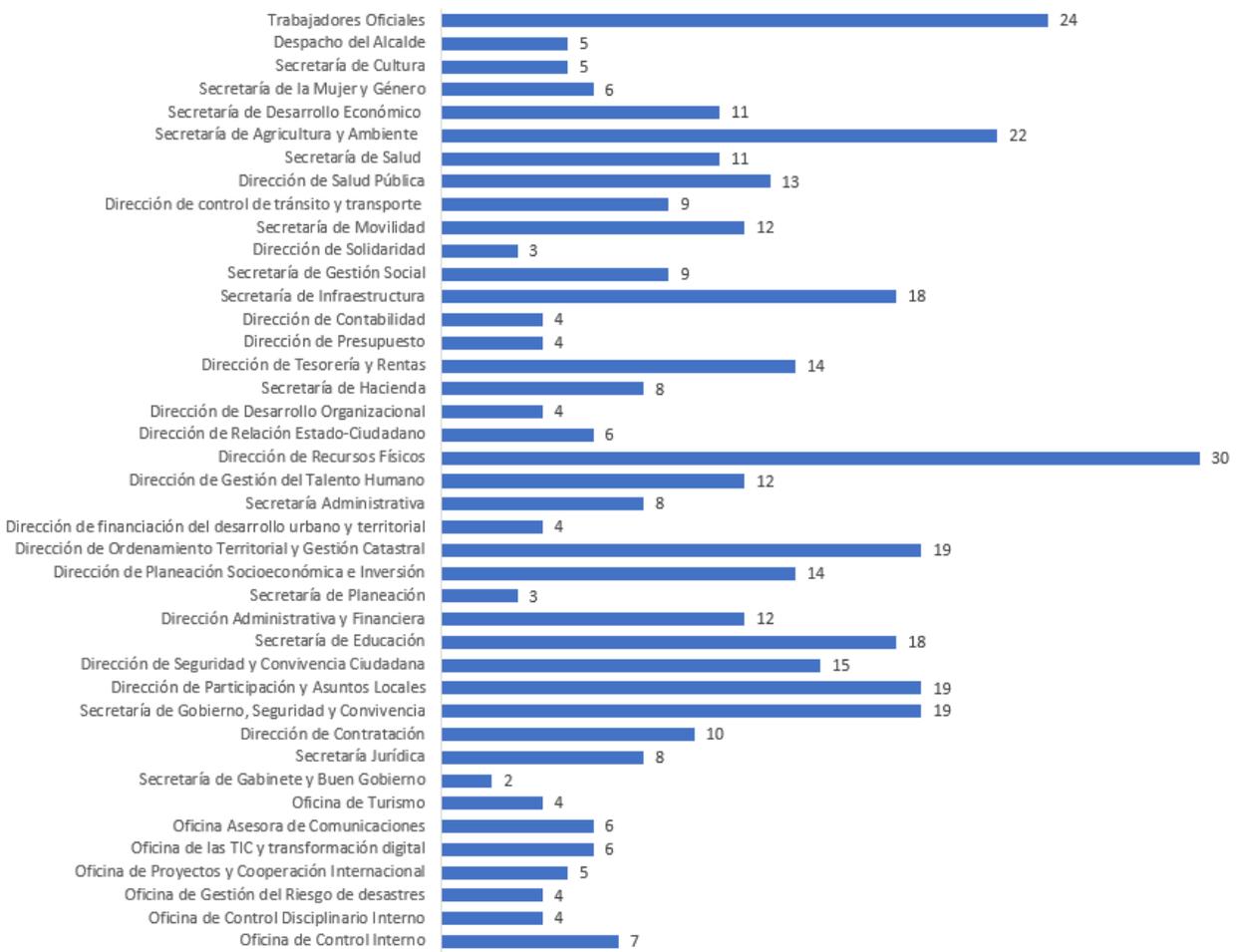
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha de Aprobación: 30/01/24
			Página 6 de 11
Elaboró: Profesional Universitario 219-03	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

PLANTA GLOBAL			
DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	EMPLEOS
Inspector	416	10	2
Secretario	440	06	5
Auxiliar Administrativo	407	08	1
Auxiliar Administrativo	407	06	44
Auxiliar Administrativo	407	04	1
Auxiliar Administrativo	407	03	14
Auxiliar Área de la Salud	412	06	2
Conductor	480	05	7
Auxiliar de Servicios Generales	470	07	1
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	5
Ayudante	472	01	1
Celador	477	03	3
Celador	477	01	2
Operario	487	03	14
Operario	487	01	4
TOTAL, EMPLEOS DE LA PLANTA GLOBAL 388 (TRESCIENTOS OCHENTA Y OCHO)			

CONSOLIDADO DE LA PLANTA DE PERSONAL	
Empleos Despacho del Alcalde	5 Empleos
Planta Global	388 Empleos
Trabajadores Oficiales	24 Empleos
TOTAL EMPLEOS	417 Empleos

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: PL-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/24
		Página 7 de 11
Elaboró: Profesional Universitario 219-03	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

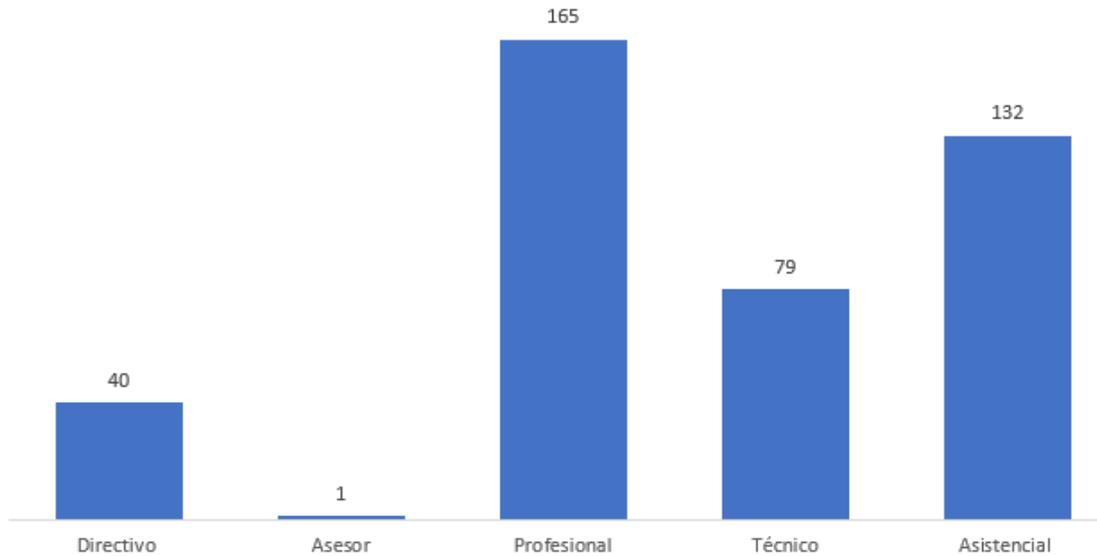
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA POR DEPENDENCIAS



Fuente: propia

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA POR NIVEL JERÁRQUICO

	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha de Aprobación: 30/01/24
			Página 8 de 11
Elaboró: Profesional Universitario 219-03	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	



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: Nivel Asistencial, Nivel Técnico, Nivel Profesional, Nivel Asesor y Nivel Directivo.

6. ANALISIS 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 2023, son las siguientes:

VACANTES IDENTIFICADAS EXISTENTES					
Denominación del empleo	Código	Grado	Dependencia	Tipo de Vacancia	No. de empleos Vacantes
Profesional Universitario	219	05	Dirección de Contratación	Temporal	1

	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha de Aprobación: 30/01/24
			Página 9 de 11
Elaboró: Profesional Universitario 219-03	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

VACANTES IDENTIFICADAS EXISTENTES					
Denominación del empleo	Código	Grado	Dependencia	Tipo de Vacancia	No. de empleos Vacantes
Profesional Universitario	219	03	Secretaría Administrativa	Definitiva	1
Profesional Universitario	219	03	Secretaría de Cultura	Temporal	1
Profesional Universitario	219	01	Dirección de Planeación socioeconómica e inversión	Temporal	1
Técnico Administrativo	367	01	Dirección Administrativa y Financiera	Definitiva	1
Técnico Operativo	367	02	Dirección de relación estado - ciudadano	Temporal	1
Agente de Tránsito	340	01	Dirección de control de tránsito y transporte	Definitiva	2
Operario	487	03	Secretaría de infraestructura	Definitiva	2
			Secretaría de Agricultura y Ambiente	Definitiva	1
Operario T.O	487	08	Secretaría de infraestructura	Definitiva	1
Celador	477	3	Dirección de Recursos Físicos	Definitiva	1
TOTAL VACANTES					13

7. FORMA DE PROVISIÓN

Tipo de Empleo	Forma de Provisión
-----------------------	---------------------------

	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha de Aprobación: 30/01/24
			Página 10 de 11
Elaboró: Profesional Universitario 219-03	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

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.

8. SEGUIMIENTO

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

- Bases de datos de la Dirección de Gestión del Talento Humano, como son situaciones administrativas y estado de provisión de la planta.
- Elaboración de informe trimestral del plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos.

	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 5
			Fecha de Aprobación: 30/01/24
			Página 11 de 11
Elaboró: Profesional Universitario 219-03	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

9. EVALUACIÓN

El plan anual de vacantes, será evaluado a través de los informes que se generan trimestralmente, de acuerdo al siguiente indicador:

Numero de informe programado

Numero de vacantes generado * 100

10. RESPONSABLES:

La Dirección de Gestión del Talento Humano, con el apoyo del Profesional Universitario 219-03.

La Planta de Personal de la Alcaldía Municipal de Fusagasugá, para la vigencia fiscal 2023, está respaldada por los recursos provenientes del presupuesto de funcionamiento para el año 2024.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
01	2020	Aprobación del Plan Anual de vacantes 2020.
02	2021	Modificación del documento.
03	2022	Modificación del documento.
04	2023	Modificación del documento.
05	2024	Actualización del documento.