ALCALDIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA

DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICOS BASICOS
TALENTO HUMANO

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

2022

CONTENIDO

Pág.

1. INTRODUCCION
2. OBJETIVOS 04
2.1. OBJETIVOS ESPECIFICO 04
3. MARCO LEGAL 04
4. PLANTA DE PERSONAL 05
5. METODOLOGIA DESARROLLADA 07
6. ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL 07
7. ANALISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL 10
8. IDENTIFICACION DE FUENTES DE FINANCIACION DE PERSONAL DE PLANTA 12
9. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL 14
9.1. PROVISION DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS 15
9.2. PROVISION TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA 15
9.2.1. El Encargo 15
9.2.2. El nombramiento provisional 15
9.3. PROVISION DE VACANTES TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA 15
9.4. RACIONALIZACION DE LA PLANTA 16
10. SEGUMIENTO Y EVALUACION 16
10.1. Nivel de provisión de planta de personal 17
10.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la planta de personal 17
10.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas 17
10.4. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos 17

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 establece en su 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."

El presente el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía Distrital de Buenaventura, se desarrollará acorde a los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales; así como también los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).y busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

De igual modo esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad.

2. OBJETIVO

El Plan de Previsión del Recurso Humano para el distrito de Buenaventura, tiene como objetivo establecer la disponibilidad del recurso humano, y evidenciar y analizar las necesidades de personal de cada una de las áreas de la entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

2.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período; y efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación de necesidades, con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

3. MARCO LEGAL

• La 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", en el literal d) del artículo 14 estableció:

(...)

Artículo 14.

d) 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.

• El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, dispone:

(...)

ARTÍCULO 17.

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.

ARTÍCULO 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

ARTÍCULO 31. 4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

- Guía DAFP. Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 648 de 2017
- Decreto 612 de 2018
- Decreto 498 de 2020

4. PLANTA DE PERSONAL

El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende 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.
La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 … "*establece tres categorías distintas de servidores públicos: los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y*

trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. ( ).

Para el caso de la Alcaldía del distrito de Buenaventura se cuenta con Empleos de carrera administrativa, definidos en la Constitución Política, artículo 125... "*como aquellos empleos en los órganos y entidades del Estado lo cuales están constituidos por los funcionarios cuyo sistema de nombramiento se hace por concurso público que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se hace previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley*".

En cuanto a los Empleos de libre nombramiento y remoción sobre este particular la Corte Constitucional en Sentencia C-514 de 1994, MP. José Gregorio Hernández Galindo, sostuvo que: "Estos cargos, de libre nombramiento y remoción, no pueden ser otros que los creados de manera específica, según el catálogo de funciones del organismo correspondiente, para cumplir un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional, en cuyo ejercicio se adoptan políticas o directrices fundamentales, o los que implican la necesaria confianza de quien tiene a su cargo dicho tipo de responsabilidades.

En este último caso no se habla de la confianza inherente al cumplimiento de toda función pública, que constituye precisamente uno de los objetivos de la carrera pues el trabajador que es nombrado o ascendido por méritos va valorando el grado de fe institucional en su gestión, sino de la confianza inherente al manejo de asuntos pertenecientes al exclusivo ámbito de la reserva y el cuidado que requieren cierto tipo de funciones, en especial aquellas en cuya virtud se toman las decisiones de mayor trascendencia para el ente de que se trata.", para la Alcaldía de Pasto son los cargos de nivel directivo y algunos de nivel asesor. Y los empleos de periodo fijo clasificados en la Constitución o en la ley con esta naturaleza, como son el personero, el contralor, el director de empresa social del Estado y para el caso de la Alcaldía de pasto el jefe de la Oficina de Control Interno.

5. MEDOTODOLOGIA DESARROLLADA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Alcaldía Distrital de Buenaventura se elaboró atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Igualmente, teniendo en cuenta que el Plan de Previsión del Recurso Humano es uno de los componentes de la planeación del recurso humano, este se desarrollará a través de tres etapas: Análisis de las necesidades de personal, Análisis de la disponibilidad de personal y programación de medida de cobertura e identificación de fuentes de financiación de Personal de Planta

6. Análisis de las Necesidades de Personal.

En la etapa de Análisis de necesidades de personal se tomó como base el estado actual de la Planta.

La planta de personal permanente aprobada de la Alcaldía Distrital de Buenaventura está conformada por un total de 448 empleos de conformidad con el decreto 0105 del 2020, de los cuales 7 que corresponden a la secretaría de la mujer se encuentran suspendidos judicialmente, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico.

Este ejercicio lo hace la entidad para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar los planes programas y proyectos.

DESPACHO DEL ALCALDE

DIRECTIVO			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	**CÓDIGO**	**GRADO**	**NÚMERO DE CARGOS**
Alcalde	005	00	1
			1

NIVEL ASESOR			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	**CÓDIGO**	**GRADO**	**NÚMERO DE CARGOS**
Asesor	105	01	2
			2

NIVEL ASISTENCIAL			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	**CÓDIGO**	**GRADO**	**NÚMERO DE CARGOS**
Secretario Ejecutivo del Despacho del Alcalde	438	01	1
Secretario	440	05	1
Auxiliar Administrativo	407	04	1
Conductor	480	03	1
Celador	477	01	2
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	1
			7

PLANTA GLOBAL

NIVEL DIRECTIVO			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	**CÓDIGO**	**GRADO**	**NÚMERO DE CARGOS**
Alcalde Local	030	01	2
Jefe de Oficina	006	01	3
Director Administrativo	009	01	1
Director Financiero	009	01	1
Directores Técnicos	009	01	3
Secretarios de Despacho	020	01	10
			20

NIVEL ASESOR			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	**CÓDIGO**	**GRADO**	**NÚMERO DE CARGOS**
Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	115	01	1
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	01	1
			2

NIVEL PROFESIONAL			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	**CÓDIGO**	**GRADO**	**NÚMERO DE CARGOS**
Profesional Universitario	219	05	1
Profesional Especializado	222	04	1
Profesional Especializado	222	02	1
Tesorero General	201	04	1
Profesional Universitario	219	04	13
Profesional Universitario	219	03	17
Inspector de Policía Urbano 2ª Categoría	234	02	5
Comisario de Familia	202	02	1
Profesional Universitario	219	02	15
Comandante de Tránsito	290	01	1
Profesional Universitario	219	01	24
			80

NIVEL TECNICO			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	**CÓDIGO**	**GRADO**	**NÚMERO DE CARGOS**
Agente de Tránsito	340	06	77
Inspector de Policía Rural	306	01	27
Subcomandante de Transito	338	01	1
Técnico Operativo de Transito	339	04	6
Técnico Administrativo	367	01	1
Técnico Administrativo	367	02	1
Técnico Administrativo	367	03	14
Técnico Administrativo	367	04	5
Técnico Administrativo	367	05	7
Técnico Administrativo	367	06	9
Técnico Operativo	314	04	2
Técnico Operativo	314	05	1
Técnico Operativo	314	06	4
Técnico Área Salud	323	04	2
Técnico Área Salud	323	02	1
Técnico Área Salud	323	05	2
			160

NIVEL ASISTENCIAL			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	**CÓDIGO**	**GRADO**	**NÚMERO DE CARGOS**
Auxiliar Administrativo	407	01	13
Auxiliar Administrativo	407	02	18
Auxiliar Administrativo	407	03	5
Auxiliar Administrativo	407	04	6
Auxiliar Administrativo	407	05	8
Secretario	440	05	38
Secretario	440	04	1
Secretario	440	03	1
Secretario	440	01	1
Secretario Ejecutivo	425	07	12
Auxiliar de Servicios generales	470	01	21
Celador	477	01	36
Conductor	480	02	1
Conductor	480	03	9
			170

PLANTA DE SECRETARIA DE SALUD OPERATIVA

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	**CÓDIGO**	**GRADO**	**NÚMERO DE CARGOS**
Odontologo	214	01	1
Profesional Universitario	219	01	1
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	5
			7

CUADRO 1.

NIVEL	LIBRE NOMBRAMIENTO	PERIODO	ELECCION	CARRERA ADMINISTRATIVA	TOTAL
DIRECTIVOS	19	3	1	0	23
ASESORES	2	0	0	0	2
PROFESIONALES	4	0	0	75	79
TÉCNICOS	2	0	0	158	160
ASISTENCIALES	5	0	0	165	170
SALUD OPERATIVA				7	7
					441

AL 02 de enero de 2021 se presentan las siguientes necesidades de personal de planta, representadas por 13 vacantes definitivas y una temporal.

CUADRO 2. PLAN DE VACANTES 2022

	VACANTES DEFINITIVAS				
CANTIDAD	DENOMINACION	VINCULACION	CODIGO	GRADO	DEPENDENCIA
1	Auxiliar Administrativo	C.A.	407	05	Salud Operativa
1	Secretaria	C.A.	440	05	Secretara de Transito
1	Profesional Universitario	C.A.	219	03	Infraestructura
	VACANTES TEMPORALES				
2	Técnico Operativo de Transito	Provisional	339	04	Secretara de Transito
1	Secretaria	C.A.	440	05	Tesorería
1	Auxiliar Administrativo	C.A.	407	02	Oficina de Atención y Prevención de Desastres

Fuente: Base de datos Talento Humano Enero 02 de 2022

SUSPENSIÓN JUDICIAL

6	Profesional universitario	Provisional	219	01	Secretaría de la Mujer Suspendido judicialmente
1	Auxiliar Administrativo	Provisional			Secretaria de la Mujer Suspendido Judicialmente

Fuente: Base de datos Talento Humano Enero 02 de 2022

7. Análisis de disponibilidad de personal.

En esta etapa la Dirección de Recursos Humanos realiza un estudio sobre la disponibilidad interna del personal, analizando la planta de personal con el que opera la entidad, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la capacidad instalada.

A 20 de enero de 2021 se encuentra provista la planta de personal de la Alcaldía Distrital de Buenaventura con 441 servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico:

CUADRO 3. PLANTA DE CARGOS

NIVEL	LIBRE NOMBRAMIENTO	PERIODO	ELECCION	CARRERA ADMINISTRATIVA	TOTAL
DIRECTIVOS	19	3	1	0	23
ASESORES	2	0	0	0	2
PROFESIONALES	4	0	0	75	79
TÉCNICOS	2	0	0	158	160
ASISTENCIALES	5	0	0	165	170
SALUD OPERATIVA				7	7
	32	3	1	406	441

Fuente: Base de datos Talento Humano

CUADRO 4. PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL ACTUAL

NIVEL	LIBRE NOMBRAMIENTO	PERIODO	ELECCION	CARRERA ADMINISTRATIVA	TOTAL
DIRECTIVOS	19	3	1	0	23
ASESORES	2	0	0	0	2
PROFESIONALES	4	0	0	70	74
TÉCNICOS	2	0	0	158	160
ASISTENCIALES	5	0	0	170	175
	32	3	1	398	434

Fuente: Base de datos Talento Humano

CUADRO 5. PLANTA DE PERSONAL POR VINCULACION

TIPO DE VINCULACION	ALCALDE	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
CARRERA ADMINISTRATIVA		0	0	28	35	64	127
PROVISIONALES				42	121	110	273
PROVISIONALES TEMPORALES				1	4	0	5
LIBRE NOMBRAMIENTO		19	2	4	2	5	32
PERIODO		3					3
ELECCION	1						1
TOTAL	1	22	**2**	75	162	179	441

Fuente: Base de datos Talento Humano

Es importante indicar que la proporción de personal provisional tiende a disminuir dado que en la actualidad se encuentra en marcha el procesos de Selección Nos. 828 A 979 Y 982 A 986 de 2018 - 989, 1132 a 1134 y 1305 de 2019 - Convocatoria Municipios Priorizados para el Posconflicto – PDET, que adelanta la Comisión Nacional de Servicio Civil.

Las situaciones administrativas del número de comisiones en empleos de libre nombramiento y remoción y encargos ya realizados en empleos de carrera de mayor remuneración, demuestran la clara política que ha tenido la Administración de promocionar los servidores de carrera a mejores opciones laborales, mientras se llevan a cabo los procesos de selección meritocráticos para proveer de manera definitiva las vacantes, por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

De otro lado, al analizar los estudios de educación formal del personal vinculado a la planta de personal de la entidad, se encuentra que está conformada con un buen número de profesionales de una gran gama de disciplinas académicas, lo que puede ser susceptible de aprovechamiento para la conformación de una planta global interdisciplinaria y polivalente; lo que sería más consecuente con las tendencias modernas de la gestión pública.

8. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con el Presupuesto de Ingresos y rentas de la vigencia 2022, (Acuerdo 011 de noviembre 30 de 2021) la Administración 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 para la vigencia fiscal 2022, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

PRESUPUESTO VIGENCIA FISCAL - 2022		
codigo	**Dependencia**	**Valor**
01	**CONCEJO MUNICIPAL (Dirección Financiera)**	**3.720.686.730**
	GASTOS TOTALES	3.720.686.730
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	3.720.686.730
02	**CONTRALORIA MUNICIPAL (Dirección Financiera)**	**3.039.700.529**
	GASTOS TOTALES	3.039.700.529
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	3.039.700.529
03	**PERSONERIA MUNICIPAL (Dirección Financiera)**	**3.707.180.039**
	GASTOS TOTALES	3.707.180.039
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	3.707.180.039
04	**DESPACHO DEL ALCALDE**	**2.364.953.399**
	GASTOS TOTALES	2.364.953.399
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	2.364.953.399
05	**SECRETARIA DE GABINETE**	**2.165.345.925**
	GASTOS TOTALES	2.165.345.925
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	1.565.345.925

	GASTOS DE INVERSION	600.000.000
06	**OFICINA DE CONTROL INTERNO**	**731.557.625**
	GASTOS TOTALES	731.557.625
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	731.557.625
07	**OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO**	**373.913.093**
	GASTOS TOTALES	373.913.093
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	373.913.093
08	**DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS**	**33.032.524.379**
	GASTOS TOTALES	33.032.524.379
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	31.688.524.379
	GASTOS DE INVERSION	1.344.000.000
09	**OFICINA JURIDICA**	**505.555.651**
	GASTOS TOTALES	505.555.651
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	505.555.651
10	**DIRECCION DE PLANEACION**	**20.988.210.498**
	GASTOS TOTALES	20.988.210.498
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	3.595.879.470
	GASTOS DE INVERSION	17.392.331.028
11	**DIRECCION FINANCIERA**	**67.534.857.431**
	GASTOS TOTALES	67.534.857.431
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	28.819.864.502
	GASTOS DE SERVICIO A LA DEUDA	21.613.266.774
	GASTOS DE INVERSION	17.101.726.155
12	**SECRETARIA DE EDUCACION**	**228.686.326.917**
	GASTOS TOTALES	228.686.326.917
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	4.599.162.379
	GASTOS DE INVERSION	224.087.164.538
13	**SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA VIAL**	**19.337.711.493**
	GASTOS TOTALES	19.337.711.493
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	4.435.771.427
	GASTOS DE INVERSION	14.901.940.066
14	**CONVIVENCIA PARA LA SOCIEDAD CIVIL**	**8.631.118.139**
	GASTOS TOTALES	8.631.118.139
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	2.358.222.226
	GASTOS DE INVERSION	6.272.895.913
15	**DESARROLLO ECONOMICO URBANO Y RURAL**	**5.178.599.647**
	GASTOS TOTALES	5.178.599.647
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	1.396.617.888
	GASTOS DE INVERSION	3.781.981.760
16	**SECRETARIA DE SEGURIDAD CIUDADANA**	**13.085.110.087**
	GASTOS TOTALES	13.085.110.087
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	6.944.824.007
	GASTOS DE INVERSION	6.140.286.080
17	**SECRETARIA DE PREVENCION DE DESASTRES**	**3.091.169.505**
	GASTOS TOTALES	3.091.169.505
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	958.169.505

	GASTOS DE INVERSION	2.133.000.000
18	**SECRETARIA DE SALUD**	**204.946.900.522**
	GASTOS TOTALES	204.946.900.522
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	4.656.908.973
	GASTOS DE INVERSION	200.289.991.549
19	**DIRECCION TECNICA DE CULTURA**	**5.567.377.880**
	GASTOS TOTALES	5.567.377.880
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	1.113.071.328
	GASTOS DE INVERSION	4.454.306.551
20	**DIRECCION TECNICA AMBIENTAL**	**2.642.765.393**
	GASTOS TOTALES	2.642.765.393
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	812.765.393
	GASTOS DE INVERSION	1.830.000.000
21	**DIRECCION TECNICA DE VIVIENDA**	**3.404.726.158**
	GASTOS TOTALES	3.404.726.158
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	426.880.320
	GASTOS DE INVERSION	2.977.845.838
23	**SECRETARIA DE TRANSITO Y TRANSPORTE**	**10.587.877.851**
	GASTOS TOTALES	10.587.877.851
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	10.587.877.851
25	**SECRETARIA DE TURISMO**	**2.200.089.399**
	GASTOS TOTALES	2.200.089.399
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	731.799.556
	GASTOS DE INVERSION	1.468.289.842
26	**LOCALIDAD NO.1**	**4.623.169.673**
	GASTOS TOTALES	4.623.169.673
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	4.623.169.673
27	**LOCALIDAD NO.2**	**5.160.558.843**
	GASTOS TOTALES	5.160.558.843
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	5.160.558.843
28	**INDERBUENAVENTURA**	**3.604.815.142**
	GASTOS TOTALES	3.604.815.142
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	315.630.421
	GASTOS DE INVERSION	3.289.184.721
29	**SECRETARIA DE LA MUJER**	**2.439.742.508**
	GASTOS TOTALES	2.439.742.508
	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	1.176.242.508
	GASTOS DE INVERSION	1.263.500.000
TOTAL		**661.352.544.456**

9. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2022, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.
- Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.
- Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.
- Racionalización de la planta de personal.

9.1. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

Dando continuidad a las gestiones iniciadas en el año 2015, la Alcaldía Distrital durante la vigencia fiscal 2022, se adelantarán los cometidos pertinentes con el fin de que la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC-, como órgano competente, continue el proceso de selección meritocrático para garantizar la provisión de los empleos que hacen parte del Plan Anual de Vacantes mediante concurso de méritos, dando de este modo cabal cumplimiento a lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

La Oficina de Talento Humano deberá proporcionar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información del 100% de las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa que se reporten a la fecha de corte que fije la CNSC, con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesario la información consignada en el Plan Anual de Vacantes 2022, el cual se compone de las vacantes definitivas de carrera reportadas a 02 de enero de 2022.

9.2. PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.

La Administración Distrital procederá, con la mayor brevedad posible, a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que a 02 de enero de 2022 reportaban vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

9.2.1 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 y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

9.2.2 El nombramiento provisional: Será la modalidad de provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa. Solo se podrán efectuar nombramientos provisionales cuando se certifique

la inexistencia de personal de carrera que reúna las condiciones y requisitos legales para el desempeño de los empleos. Lo anterior en cumplimiento de las normas contempladas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1960 de 2019.

9.3. PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA.

La Alcaldía Distrital continuará proveyendo los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que al 02 de enero de 2022 reportaban vacancia temporal derivada de situaciones administrativas de Encargo del titular en empleos de mayor remuneración y de otras novedades de personal.

Para el caso de vacantes temporales en empleos de carrera por situaciones administrativas con duración inferior a seis (6) meses, la Oficina de Talento Humano determinará la procedencia de la provisión transitoria, conforme a las necesidades del servicio y la disponibilidad de personal interesado para este tipo de vinculaciones laborales.

En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento a las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas .

9.4. 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 Oficina de Talento Humano 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.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

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 2022.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

10.1. Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1º de enero de 2022: 96,88 %.

10.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) = (Número de vacantes a 1º de enero de 2022 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2022)

10.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2022 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2022)

10.4. 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).

	ELABORÓ:	REVISÓ Y APROBÓ:
Nombre:	**Carmen Mildre castillo Olave**	**Lino Herminsul Tobar Otero**
Cargo:	**Profesional Universitario – Talento Humano**	**Director Administrativo de Recursos Humanos y Servicios Básicos**
Firma:		