

**PLAN ANUAL DE VACANTES DE CARGOS
VIGENCIA 2023**

**ALCALDIA MUNICIPAL
BARANOA ATLANTICO**



**ROBERTO CELEDON VENEGAS
Alcalde Municipal**

**SHIRLY SANTIAGO SANANDRES
Talento Humano**

BARANOA, ENERO DE 2023

	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2022	
		VERSION	03
	PLAN DE PREVISION DE CARGOS 2023	PAGINAS: 1 de 7	

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	2
2. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN	3
3. MARCO JURIDICO.....	3
4. ALCANCE Y RESPONSABILIDADES	4
5. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	4
6. FORMA DE PROVISION DE RECURSO HUMANO	5
7. METODOLOGIA.....	6

“



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2022	
		VERSION	03
	PLAN DE PREVISION DE CARGOS 2023	PAGINAS: 2 de 7	

1. PRESENTACIÓN

El plan anual de vacantes tiene como propósito efectuar un inventario de los empleos que no han sido provistos de manera definitiva, así como las vacantes temporales que se han generado por distintas situaciones administrativa, dentro de la entidad a efectos de que se propongan las acciones para proveerlos ya sea de manera definitiva o temporal que permitan garantizar la prestación del servicio a partir de la provisión de los mismos.

Siendo el Plan de Vacantes un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa, lo que permite vislumbrar la oferta real de los empleos de la entidad.

Así las cosas, el presente documento contiene elementos como el objetivo del Plan Anual de Vacantes, la política de calidad de la administración, datos respecto a la estructura de la planta de personal de la Alcaldía de Baranoa, los empleos vacantes y las formas de provisión.

En ese entendido corresponde a la administración establecer el plan anual de vacantes para la vigencia del año 2023, en atención al marco normativo que regula la materia y de acuerdo con las políticas que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública.

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.” En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos institucionales.

	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2022	
		VERSION	03
	PLAN DE PREVISION DE CARGOS 2023		PAGINAS: 3 de 7

2. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

El objetivo del Plan Anual de Vacantes es definir estrategias para la provisión del talento humano en el Municipio de Baranoa - Atlántico, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional para el logro de los objetivos y las metas, así como las que le sean asignadas en el Plan de Desarrollo.

3. MARCO JURIDICO

Ley 909 de 2004 Artículo 15, literal b): el cual dicta, "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. El mejoramiento continuo de la Administración Pública se basa, en el fortalecimiento de herramientas de gestión y en la coordinación interinstitucional que facilita la implementación de las políticas públicas, mediante la ejecución de planes, programas y proyectos, el Artículo 3, literal c): dicta que, la "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 otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes".

Decreto 1227 de 2005 En su Artículo 110 dicta. "Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto, la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional".

Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, los aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: Dicta en el literal c) "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 otros



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2022	
		VERSION	03
PLAN DE PREVISION DE CARGOS 2023		PAGINAS: 4 de 7	

el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes".

4. ALCANCE Y RESPONSABILIDADES

El Plan permite la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo para la siguiente vigencia, en el Municipio de Baranoa - Atlántico, en cuanto a:

- Cálculo de los servidores necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Estimación de los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual vigente, considerando la forma de provisión, ingreso, formación, capacitación, y ascenso.

El responsable de presentar el plan anual de provisión y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde Al área de Talento Humano, adscrita al Despacho del Alcalde Municipal.

5. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La Alcaldía Municipal de Baranoa, cuenta con la siguiente Planta de Personal en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, a corte diciembre de 2022 es el siguiente:

ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL CARACTERIZACION DE LA PLANTA DE EMPLEOS

N°	NIVELES	No. DE CARGOS	PORCENTAJE
1	DIRECTIVO	11	16%
2	ASESOR	3	4%
3	PROFESIONAL	11	16%
4	TECNICO	18	25%
5	ASISTENCIAL	27	39%
TOTAL		70	100%

POR TIPO DE VINCULACION AL EMPLEO PUBLICO

N°	NIVELES	No. DE CARGOS	PORCENTAJE
1	CARRERA ADMINISTRATIVA	54	78%
2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	14	20%
3	ELECCION POPULAR	1	1%
4	PERIODO FIJO	1	1%
TOTAL		70	100%



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2022	
		VERSION	03
PLAN DE PREVISION DE CARGOS 2023		PAGINAS: 5 de 7	

PLANTA ACTUAL POR TIPOS DE VINCULACION

N°	NIVELES	No. DE CARGOS	PORCENTAJE
1	CARRERA ADMINISTRATIVA	27	39%
2	PROVISIONALIDAD	27	39%
3	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	14	20%
4	ELECCION POPULAR	1	1%
5	PERIODO FIJO	1	1%
TOTAL		70	100%

VACANTES POR NIVELES EN PROVISIONALIDAD Y PENDIENTES DE SER OCUPADAS A TRAVES DE OPEC

N°	NIVELES	No. DE CARGOS	PROVISIONALES	CARGOS PROVISTOS POR ENCARGO	TOTAL VACANTE	POR PROVEER
1	ASISTENCIALES	27	12	0	12	12
2	PROFESIONAL	11	7	0	7	7
3	TECNICO	18	4	4	8	8
TOTAL VACANTES POR PROVEER						27

Actualmente existe Veintisiete (27) ofertas por registrar en la comisión nacional del servicio civil para ser provistas a través de concurso de méritos, sin embargo, se hace necesario actualizar el registro OPEC, oferta pública de empleos de carrera administrativa adscritos a la alcaldía municipal de Baranoa.

6. FORMA DE PROVISION DE RECURSO HUMANO

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos de conformidad con el artículo 23 de la Ley 909 de 2004, mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley. Los trabajadores oficiales serán provistos mediante contrato laboral.

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 Ley 909 de 2004 y demás normas que regulan la materia.



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2022	
		VERSION	03
	PLAN DE PREVISION DE CARGOS 2023		PAGINAS: 6 de 7

Los empleos de carrera administrativa, según lo establece el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019, también podrán ser provistos por encargo mientras se surte el proceso de selección para su provisión o en su defecto en provisionalidad, para el caso particular la Administración Municipal de Baranoa, nivel central se encuentra en la etapa de planeación de dicho proceso con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

RESPONSABLE

La Oficina de Talento Humano, adscrita al Despacho del Alcalde Municipal, será la encargada de la administración del talento humano y en lo particular los procesos de vinculación y provisión de empleos, para la planta de personal de la Administración Municipal de Baranoa – Nivel central.

7. METODOLOGIA

Estos pueden ser provistos de manera definitiva por nombramiento en período de prueba o en ascenso en periodo de prueba o por nombramiento ordinario o transitoriamente mediante encargo y/o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

En el Plan Anual de Vacantes, el Profesional de Talento Humano, elaborará durante el primer mes del año el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará mensualmente el formato cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.

A su vez el Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, en especial lo contenido en el documento "Planeación de los Recursos" Se adopta el formato definido por el DAFP para efectos de compilar la información de los empleos que harán parte del Plan Anual de Vacantes.

El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:

Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administrará la oficina de Talento Humano. Periódicamente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes Despacho del Alcalde, para su revisión, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.

Se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad desde la oficina de Talento Humano.

El Alcalde Municipal junto con el jefe de la dependencia donde se encuentra la vacante y el responsable de la oficina de Talento Humano o quien haga sus veces coordinará las hojas



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2022	
		VERSION	03
PLAN DE PREVISION DE CARGOS 2023		PAGINAS: 7 de 7	

de vida de las personas que podrían asumir el cargo, siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo.

El Responsable de Talento Humano presentará los candidatos al Alcalde o a quien este delegue, Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.

El Responsable de Talento Humano, se encargara de dar continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el cargo.

PROVISIION DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIETO

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley, de conformidad con lo dispuesto en la Ley ~09 de 2004, En todo caso, cuando lo requiera la entidad, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004

DESARROLLO DEL CONCEPTO TECNICO

A fin de establecer directrices y programar su provisión, El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Municipio de Baranoa - Atlántico, con el fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa garantizar la provisión de los empleos vacantes bajo las disposiciones legales y cubrir las necesidades de personal en la entidad con los empleos existentes. La información del formato contemplada en el Plan Anual de Vacantes se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas. De igual forma se podrá establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.