



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIONES DE TALENTO HUMANO 2024

SECRETARÍA DE SERVICIOS
ADMINISTRATIVOS Y SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN

MANIZALES ENERO 2024

ALCALDÍA DE MANIZALES

Calle 19 N° 21-44 Propiedad Horizontal CAM

Teléfono 892 80 00 – Código postal 170001 – Atención al Cliente 018000 9689888

www.manizales.gov.co



Contenido

1. Introducción	3
2. Plan anual de vacantes y plan de previsión	4
2.1. Plan anual de vacantes	4
2.2 Plan de previsión de recursos humanos	4
3. Marco normativo	5
4. Metodología	7
4.1. Referente metodológico general	7
4.2. Procedimiento metodológico análisis de necesidades de personal	8
4.3. Procedimiento metodológico análisis de disponibilidad de personal	¡Error! Marcador no definido.
4.4. Procedimiento metodológico análisis de necesidades de planta temporal	8
4.5. Procedimiento metodológico programación de medidas de cobertura de vacantes	8
5. Análisis de planta de personal vacantes y previsión	9
5.1. Análisis de las necesidades de personal	9
5.2. Análisis de disponibilidad de personal	12
5.3. Análisis de necesidades de planta temporal	14
5.4. Análisis de vinculación de planta temporal	¡Error! Marcador no definido.
5.5. Desvinculación	14
5.6. Vacantes temporales y definitivas en carrera	15
6. Medidas de cobertura de necesidades de personal	17
6.1. Provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos que adelanta la CNSC	17
6.2. Provisión transitoria de vacantes definitivas en empleos de carrera	17
6.3. Provisión de vacaciones temporales en empleos de carrera	18
6.5. Plan de pares	18
Bibliografía	20



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

1. Introducción

La ley 909 del 2004 dispone como uno de los principios de la Gestión Pública, la planeación del recurso humano, estableciendo que las unidades de personal o quien haga sus veces, son las responsables de la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes, los cuales contribuyen al componente de la Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, esta dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio y el desempeño individual.

En concordancia, las personas que laboran en el Municipio de Manizales, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos y la comunidad educativa.

El Plan Anual de vacantes y Plan Anual de Provisión de Recursos Humanos tienen como objetivo fundamental proporcionar la información necesaria que le permita a la entidad conocer los empleos vacantes y la mejor forma de provisionarlos, para lo cual deberán estar permanentemente actualizados, cada vez que ocurran cambios y se generen nuevas vacantes temporales o definitivas.

En la segunda parte del presente plan se describen el plan de vacantes y el plan de provisiones, seguido en la tercera parte por la normatividad en la que se enmarcan estos dos planes. Posteriormente, los capítulos cuatro y cinco describen la metodología para llevar a cabo el análisis de los cargos y el personal disponible, así como el desarrollo de dicha metodología. En última instancia se describen las medidas que serán llevadas a cabo para proveer las vacantes descritas.



2. Plan anual de vacantes y plan de previsión

2.1. Plan anual de vacantes

En cumplimiento de lo ordenado en la ley 909 del 2004 en sus artículos 14, 15 y 17 se plantea el plan anual de vacantes, constituyéndose como una herramienta de medición con la cual se puede conocer cuántas vacantes en carrera administrativa y temporales están disponibles. Dado que las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas por encargo y provisionalidad mientras se desarrolla el concurso de mérito, estas también serán tenidas en cuenta en el desarrollo de este plan.

A fin de planificar y administrar la información concerniente a los empleos en carrera administrativa y acorde a lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano Alcaldía de Manizales 2024, se presenta el Plan de vacantes 2024, que servirá de insumo para la construcción del Plan de previsiones, la identificación oportuna de las necesidades en materia de talento humano y de esta manera proveer oportunamente dichas vacantes.

2.2 Plan de previsión de recursos humanos

Responder de manera oportuna y adecuada a las necesidades de talento humano de la administración es una de las primeras y más importantes tareas del plan estratégico del talento humano, siendo el anterior el principal activo dentro del sistema que integra la gestión pública.

Con el fin de contribuir al logro de los objetivos de la gestión pública, la definición correcta de los requerimientos de talento humano debe ser un trabajo riguroso que cuente con un correcto diagnóstico de las necesidades de la administración, el cual debe incluir la definición de los perfiles, los respectivos manuales y número de vacantes por cubrir, con el fin de estimar las futuras y presentes necesidades de talento humano.

En respuesta, el Plan de previsiones de recurso humano contribuye a una correcta alineación entre las necesidades de talento humano y su búsqueda, con perfiles que se adecuan y contribuyen al eficiente desempeño de objetivos, adaptación y correcta inserción en las políticas de la entidad, un uso eficiente de los recursos



dispuestos para el aprovisionamiento, el seguimiento y corrección de las previsiones de recurso humano.

Este Plan de previsión de talento humano busca apoyarse de los sistemas de información, actualizada, con los que cuenta la administración, que permitirán en el futuro una identificación, medición y evaluación que contribuya a la toma de decisiones acertadas respecto a la previsión y posterior gestión del talento humano.

3. Marco normativo

Las principales normas en las que se fundamenta el plan de vacantes y el plan anual de previsión para los empleados del municipio de Manizales son las siguientes:

Ley 909 de 2004: Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “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 Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este 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 es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Decreto 2482 de 2012: “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, ha previsto en el literal c) del artículo 3º. dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así:

“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: “Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas.

Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en 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”.

Decreto 1083 de 2015 “Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.



Por último, el Decreto 612 de 2018, señala que:

“2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

Plan Anual de Vacantes Plan de Previsión de Recursos Humanos Parágrafo 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos”.

Por lo anterior, en cumplimiento de la normatividad vigente, procedemos a elaborar el Plan de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, para el presente año, como un instrumento de planificación y forma de previsión del personal que requiere la entidad.

4. Metodología

El plan de previsión de vacantes consiste en la determinación del número de vacantes disponibles, la cantidad de personas y la definición de perfiles necesarios, a partir del análisis de prioridades de la entidad. Así, el procedimiento básico para adelantar este plan es:

- Análisis de necesidades de personal
- Análisis de disponibilidad de personal
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir dichas necesidades

Este plan permitirá la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de la entidad, la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

4.1. Referente metodológico general

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía de Manizales para la vigencia 2024, se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices



técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal y programación de medidas de cobertura.

4.2. Procedimiento metodológico análisis de necesidades de personal

Para llevar a cabo el análisis de necesidades de personal se expone la distribución de la planta personal vigente a enero de 2024, en la cual se examina el número de empleos asignados por dependencia y los asignados a la Secretaría de Educación específicamente a las instituciones educativas, las cuales pertenecen al Sistema General del Participaciones - SGP, número de empleos por niveles jerárquicos y el tipo de vinculación.

4.3. Procedimiento metodológico análisis de necesidades de planta temporal

Para llevar a cabo el análisis de necesidades de personal se tendrá en cuenta la planta temporal aprobada para la vigencia 2024, la cual a la fecha se encuentra en construcción y requiere la respectiva aprobación del Consejo Municipal.

4.5. Procedimiento metodológico programación de medidas de cobertura de vacantes

Esta fase consistió en determinar las principales situaciones que causan necesidades de personal en la administración, así como las medidas prioritarias que se deben llevar a cabo para mitigar el impacto de dichos requerimientos, para ello se plantean las siguientes actividades que se desarrollaran a lo largo del año y quedan programadas en el cronograma del plan de vacantes y provisiones de talento humano:

- Provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera mediante concurso de mérito
- Provisión transitoria de vacantes definitivas en empleos de carrera
- Provisión de vacantes temporales en empleos de carrera



- Plan de pares

El correcto uso y resultado de esta metodología está ligado a la actualización anual de la información y la actualización efectiva de los sistemas de información usados para obtener la información requerida.

5. Análisis de planta de personal vacantes y previsión

5.1. Análisis de las necesidades de personal

A continuación, se presenta la planta de empleos de la Alcaldía de Manizales con corte a enero de 2024

PLANTA DE EMPLEOS ADMINISTRACIÓN CENTRAL 2024					
NIVEL	TIPO DE VINCULACIÓN				
NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA	ELECCIÓN POPULAR	LIBRE NOMBRAMIENTO	TRABAJADOR OFICIAL	TOTAL
ASESOR			1		1
ASISTENCIAL	320		6	4	330
DIRECTIVO		1	40		41
PROFESIONAL	181		26		207
TÉCNICO	97		2		99
TOTAL	598	1	75	4	678
PORCENTAJE %	88,20%	0,14%	11,06%	0,59%	100%

Tabla 1. Planta de empleos Administración Central 2024 por tipo de vinculación y nivel jerárquico



PLANTA DE EMPLEOS SECRETARÍA DE EDUCACIÓN – SGP 2024					
NIVEL	TIPO DE VINCULACIÓN				
NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA	ELECCIÓN POPULAR	LIBRE NOMBRAMIENTO	TRABAJADOR OFICIAL	TOTAL
DIRECTIVO	101				101
DOCENTES	1776				1776
ASISTENCIAL	231				231
TÉCNICO	8				8
PROFESIONAL	22				22
TOTAL	2138	0	0	0	2138
PORCENTAJE %	100%	0	0	0	100%

Tabla 2. Planta de empleos Secretaría de Educación – SGP 2024 por tipo de vinculación y nivel jerárquico.

Es evidente que los empleos de carrera administrativa son predominantes en la administración, en los niveles asistencial, técnico y profesional. Seguido por los empleos de libre nombramiento y remoción en todos los niveles jerárquicos.

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS POR DEPENDENCIA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL		
NOMBRE DE LA SECRETARÍA	CUENTA	PORCENTAJE %
ALCALDIA	167	24,63%
SECRETARIA DE AGRICULTURA	8	1,18%
SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL	20	2,95%
SECRETARIA DE EDUCACION	36	5,31%
SECRETARIA DE GOBIERNO	110	16,22%

ALCALDÍA DE MANIZALES

Calle 19 N° 21-44 Propiedad Horizontal CAM

Teléfono 892 80 00 – Código postal 170001 – Atención al Cliente 018000 9689888

www.manizales.gov.co



SECRETARIA DE HACIENDA	67	9,88%
SECRETARIA DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GENERO	10	1,47%
SECRETARIA DE OBRAS PUBLICAS	22	3,24%
SECRETARIA DE PLANEACION	37	5,46%
SECRETARIA DE SALUD PUBLICA	56	8,26%
SECRETARIA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	62	9,14%
SECRETARIA DE TIC Y COMPETITIVIDAD	10	1,47%
SECRETARIA DE MOVILIDAD	45	6,64%
SECRETARIA DEL DEPORTE	8	1,18%
SECRETARIA DEL MEDIO AMBIENTE	20	2,95%
TOTAL	678	100,00%

Tabla 3. Planta de empleos Administración Central Municipal 2024 por distribución en dependencias.

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS POR DEPENDENCIA SECRETARIA DE EDUCACIÓN SGP

NOMBRE DE LA SECRETARÍA	CUENTA	PORCENTAJE %
DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES INSTITUCIONES EDUCATIVAS	1875	87,7%
DIRECTIVOS DOCENTES SECRETARIA DE EDUCACIÓN	2	0,1%
ADMINISTRATIVOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	237	11,1%
PROFESIONALES SECRETARIA DE EDUCACION	24	1,1%
TOTAL	2138	100%

Tabla 4. Planta de empleos Secretaría de Educación - SGP 2024 por distribución en dependencias.



5.2. Análisis de disponibilidad de personal

A continuación, se presenta la disponibilidad de personal de la Alcaldía de Manizales con corte a enero de 2024

PLANTA DE PERSONAL DISPONIBLE ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL					
NIVEL	TIPO DE VINCULACIÓN				
NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA	ELECCIÓN POPULAR	LIBRE NOMBRAMIENTO	TRABAJADOR OFICIAL	TOTAL
ASESOR			1		1
ASISTENCIAL	303		6	4	313
DIRECTIVO		1	32		33
PROFESIONAL	169		26		195
TÉCNICO	81		2		83
TOTAL	553	1	67	4	625
PORCENTAJE %	88.48%	0.1%	10.72%	0.7%	100%

Tabla 5. Disponibilidad de personal Administración Central Municipal 2024 por tipo de vinculación y nivel jerárquico

Se evidencia que el personal disponible se agrupa en mayor medida en la denominación de carrera administrativa (incluye nombramientos provisionales), seguido por el personal en de libre nombramiento y remoción. Así mismo, el nivel asistencial es el que agrupa un mayor número de individuos en carrera administrativa.

Es importante resaltar que de la totalidad de la planta de personal disponible actualmente se cuenta con 178 cargos provistos mediante nombramiento provisional, lo que corresponde al 29%.



PLANTA DE EMPLEOS SECRETARÍA DE EDUCACIÓN – SGP 2024				
NIVEL	TIPO DE VINCULACIÓN			
NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA	ELECCIÓN POPULAR	LIBRE NOMBRAMIENTO	TOTAL
DIRECTIVO	103			103
DOCENTES	1782			1782
ASISTENCIAL	235			235
TÉCNICO	8			8
PROFESIONAL	22			22
TOTAL	2150	0	0	2150
PORCENTAJE %	100%	0	0	100%

Tabla 6. Disponibilidad de personal Secretaría de Educación 2024 por tipo de vinculación y nivel jerárquico.

Para el caso de la Secretaría de Educación SGP – predominan los nombramientos en carrera administrativa que incluyen a su vez los nombramientos en provisionalidad, además en el nivel docentes es donde más se agrupa los individuos en carrera administrativa, seguido por el nivel asistencial.

Cabe mencionar que dentro de la planta disponible se cuenta con 366 cargos provistos por provisionalidad lo que corresponde al 17 %

Después de revisada la información correspondiente a la planta de cargos y la planta de personal es evidente la necesidad de personal para cubrir los requerimientos de talento humano. La planta de cargos de la Alcaldía de Manizales para enero de 2024 es de 678 cargos y la planta de personal es de 625, lo cual indica una diferencia de 53 cargos sin ocupar. El nivel donde más se evidencia requerimientos de talento humano es en el asistencial, seguido por el nivel técnico y el que menos evidencia es el directivo.



Adicionalmente, en la Secretaría de Educación – SGP una vez revisada la información correspondiente a la planta de cargos y la planta de personal se evidencia la necesidad de personal para cubrir los requerimientos de talento humano.

La planta de cargos de la Secretaría de Educación - SGP para enero de 2024 es de 2138 cargos y la planta de personal es de 2150, lo cual indica una diferencia de 12 cargos adicionales. El nivel donde más se evidencia requerimientos de talento humano es en el asistencial y en los que menos se evidencia son docentes y profesional.

5.3. Análisis de necesidades de planta temporal

Debido al cambio de Administración, a la fecha la planta temporal se encuentra en análisis de necesidades y construcción, para llevar posteriormente a la aprobación ante el Consejo Municipal.

5.5. Desvinculación

Durante el año 2023 fueron desvinculados de la Alcaldía de Manizales 213 personas. El mayor número de retiros se destacan en el nivel técnico y asistencial.

DESVINCULADOS ADMINISTRACIÓN CENTRAL 2023	
NIVEL	TOTAL
ASISTENCIAL	64
DIRECTIVO	33
PROFESIONAL	47
TECNICO	69
TOTAL	213
PORCENTAJE %	100%

Tabla 9. Personal desvinculado Administración Central Municipal 2023 por nivel jerárquico.

**DESVINCULADOS SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN – SGP 2023**

NIVEL	TOTAL
DIRECTIVO	9
DOCENTES	182
ASISTENCIAL	18
TECNICO	1
PROFESIONAL	1
TOTAL	211
PORCENTAJE %	100%

Tabla 10. Personal desvinculado Secretaría de Educación - SGP 2023 por nivel jerárquico.

En la actualidad se está aplicando una entrevista de retiro para conocer las causas de retiro de los funcionarios en la administración. Por tal motivo, es importante obtener y gestionar dicha información de manera que sirva de insumo al presente plan, permita estimar y prever la ocurrencia de diferentes sucesos que originan requerimientos de personal y posteriormente darles atención en un menor tiempo. Por otro lado, es importante hacer un análisis detallado de las causas de retiro que permitan desarrollar estrategias de retención y atracción de personal.

5.6. Vacantes temporales y definitivas en carrera

Para enero de 2024 se identificaron 53 vacantes, en todos los niveles jerárquicos, de las cuales 22 son temporales, 23 definitivas, y 8 de libre nombramiento y remoción las últimas corresponden a procesos de encargo que iniciaron en la vigencia de 2023, los cuales se gestionarán en el mes de enero y febrero de 2024.



NIVEL	TEMPORAL	DEFINITIVA
DIRECTIVO		8
ASISTENCIAL	11	6
PROFESIONAL	4	8
TECNICO	7	9
TOTAL	22	30

Tabla 11. Vacantes temporales y definitivas alcaldía de Manizales, enero 2024

Para la vigencia 2024, la secretaria de educación pudo identificar 12 cargos vacantes en todos los niveles, de los cuales 4 son temporales y 8 son en vacantes definitivas.

NIVEL	TEMPORAL	DEFINITIVA
DIRECTIVO		
DOCENTES		2
ASISTENCIAL	1	4
PROFESIONAL	2	
TECNICO	1	2
TOTAL	4	8

Tabla 12. Vacantes temporales y definitivas Secretaria de Educación - SGP, enero 2024

En la actualidad la administración no cuenta con una metodología que permita prever las necesidades de recurso humano originadas por vacantes en situaciones como, licencias, desvinculaciones, vacaciones, movilidad, pensiones, etc. Por tal motivo, se plantea la necesidad de diseñar una metodología en la cual se pueda contar con información actualizada de las vacantes tanto definitivas como temporales y los tiempos de cubrimiento, teniendo en cuenta todos los niveles jerárquicos.

A su vez esta metodología debe estar articulada con otros sistemas como el plan de pares, las historias y perfiles laborales, que permitan identificar de manera eficiente el funcionario que podría ocupar dicha vacante por encargo o provisionalidad.



Esta actividad queda programada en el cronograma de plan de vacantes y previsión de talento humano.

6. Medidas de cobertura de necesidades de personal

Habiendo realizado un análisis de las necesidades de talento humano, así como la disponibilidad del mismo se plantean las siguientes medidas para garantizar la cobertura de las necesidades actuales de talento humano para la vigencia de 2024:

- Provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos que adelanta la CNSC
- Provisión transitoria de vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa
- Provisión de vacantes temporales en empleos de carrera

6.1. Provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos que adelanta la CNSC

Esta medida consta en reportar de manera oportuna a la Comisión Nacional del Servicio Civil, de acuerdo a lo señalado en el decreto 1083 de 2015, los empleos vacantes de manera definitiva en la aplicación SIMO. Lo anterior, con el fin de que las vacantes sean incorporadas en la oferta pública de empleos de carrera.

6.2. Provisión transitoria de vacantes definitivas en empleos de carrera

De acuerdo a lo señalado en la ley 909 de 2004, los empleos en vacancia definitiva que esperan ser provistos por el proceso de concurso de mérito, serán provistos de manera transitoria a través de las figuras de encargo o de nombramiento provisional. Así, la administración municipal procederá a proveer, transitoriamente, los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva siguiendo las directrices anteriormente mencionadas.



6.3. Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera

Las provisiones de vacantes temporales serán llevadas a cabo siguiendo las directrices de la ley 909 de 2004, que implican ocupar dichas vacantes con funcionarios con derechos de carrera y aplicando el procedimiento interno para proveer cargos mediante la modalidad de encargo. De no ser posible proveer las vacantes por medio de esta modalidad se continuará con la figura de nombramiento provisional.

6.4. Banco nacional de lista de elegibles

Las vacantes definitivas y temporales serán provistas por medio de las listas de elegibles vigentes, previa autorización de la Comisión Nacional del servicio civil para hacer uso de ellas. Aplicando el procedimiento interno PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA MEDIANTE ENCARGO, debidamente controlado en el aplicativo destinado por la Oficina de Transparencia y Gobierno Abierto.

6.5. Plan de pares

El Plan de pares consiste en la identificación de los funcionarios por dependencia, que deben cubrir las vacantes en ausencia del titular por diferentes situaciones administrativas de manera temporal, la cual es actualizada 2 veces al año.

El funcionario dentro de este rol también será el encargado de acompañar al funcionario que ingresa al cargo durante el periodo de entrenamiento, del cual es responsable el jefe inmediato.

6.6. Promoción de la inclusión y la diversidad

Con el fin de generar empleo para los jóvenes y disminuir la brecha de empleabilidad del rango de edad entre 18 y 28 años, la alcaldía de Manizales, en concordancia con la ley 1955 de 2019, pretende dar prioridad a la vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años, garantizando que el 10% por ciento de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional.



Para ello se deberán llevar a cabo las siguientes acciones:

- ✓ Adecuar los manuales de funciones y competencias laborales para que no exijan experiencia, o para determinar las equivalencias que corresponda, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo.
- ✓ Dar prioridad en la vinculación provisional a los jóvenes entre los 18 y 28 años.
- ✓ Dar prioridad los jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

Siguiendo con las medidas de inclusión laboral en el empleo público, que garanticen el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades, se plantea la inclusión laboral de personas con discapacidad a la administración de acuerdo al Decreto 2011 de 2017, el cual plantea que las entidades públicas que cuenten con una planta de personal entre 1 y 1000 empleados, el 3% de los cargos deberán ser desempeñados por personas con discapacidad para el año 2024.

Ya que la administración cuenta con una planta central de 678 cargos, la alcaldía de Manizales deberá incluir entre sus funcionarios a 20 personas con algún tipo de discapacidad. Para cumplir con dicha meta se proponen las siguientes actividades:

- ✓ Revisar el número actual de funcionarios con alguna discapacidad en la administración
- ✓ Promover la inclusión de personas en situación de discapacidad vinculadas a la administración
- ✓ Vincular a personas con discapacidad



Bibliografía

- Ley 909 de 2004
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Ley 1960 de 2019, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 2018 y se dictan otras disposiciones.