



ALCALDIA DE PAMPLONA

PLAN ANUAL DE VACANTES

Plan Anual de Vacantes para Alcaldía de Pamplona dando cumplimiento a lo ordenado en la Ley 909 de 2004, que en sus artículos 14, 15, 16 y 17, establece que las entidades de que trata el artículo 3 de la mencionada Ley deben elaborar este documento estratégico.

Julio de 2020



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
1. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	¡Error! Marcador no definido.
2. OBJETIVO.....	¡Error! Marcador no definido.
3. METODOLOGIA.....	¡Error! Marcador no definido.
4. ANALISIS DE LA PROVICION DE EMPLEOS	¡Error! Marcador no definido.
4.1 PROVISIÓN DE VACANTES.....	¡Error! Marcador no definido.
4.2 PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS.....	¡Error! Marcador no definido.
4.3 PROVISION DE EMPLEOS TEMPORALES.....	¡Error! Marcador no definido.



INTRODUCCIÓN

En materia estratégica el Plan Anual de Vacantes es una herramienta utilizada para el fortalecimiento de la gestión de lo público en el área de talento humano, que facilita la administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y el proceso que compone la oferta real de empleos de la entidad.

La Alcaldía de Pamplona para el año 2020 dentro de sus objetivos tiene previsto suplir las necesidades de talento humano en sus diferentes áreas para el cumplimiento de los procesos y procedimientos generando cargas laborales equitativas con altos niveles de responsabilidad.

El presente plan de vacantes de la Alcaldía de Pamplona ilustra la composición del talento humano y la distribución operativa del mismo permitiendo evidenciar, niveles jerárquicos, cargos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionalidad y nombramiento de periodo fijo.

En este orden de ideas se elabora un análisis de la planta de personal y se proyecta el proceso para cubrir los cargos que se encuentran en provisionalidad para el año 2020, producto de la identificación de las necesidades de personal que brindan sus servicios al cumplimiento de los objetivos institucionales.

La puesta en marcha de este plan tiene como propósito dar cumplimiento a lo ordenado en la Ley 909 de 2004, que en sus artículos 14, 15, 16 y 17, establece que las entidades de que trata el artículo 3 de la mencionada Ley elaboren un documento estratégico acompañado por las directrices del departamento administrativo de la función pública (DAFP) y corriendo traslado a la comisión nacional del servicio civil (CNSC).



1. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

Tomando como referencia los antecedentes que reflejan la trazabilidad de la planta de personal y que conllevan a la nueva estructura organizacional la Alcaldía de Pamplona, donde, por medio del decreto 138 de diciembre de 2014 modifica la estructura y se determinan las funciones de sus dependencias; por medio del decreto 139 de diciembre de 2014 modifica planta de personal del sector central acorde a la nueva estructura, a su vez por medio del decreto 140 de diciembre de 2014 modifica y se adopta el manual específico de funciones, requisitos y competencias para los empleos de la planta de personal de la administración central; esto nos muestra la base del panorama actual de la composición del talento humano actual de la entidad en los niveles alcalde, directivo, asesor, profesional técnico y asistencial.

Ahora bien por medio del decreto 057 del 12 de junio de 2020 se actualiza la estructura organizacional, se modifica parcialmente la planta de personal y el manual de funciones y competencias laborales de la alcaldía de Pamplona; así las cosas a partir de la expedición del presente decreto muestra la siguiente distribución:

Planta de Personal por Nivel

Nivel	Estado							Total General
	Ocupado	E. Popular	L. Nombramiento	Carrera	P. Fijo	Provisional	Vacante	
Directivo	8	1	7					8
Asesor	1				1		1	2
Profesional	5			1		4		5
Técnico	10			5		5		10
Asistencial	8			6		2		8
Ayudante	2			2				2
Total Funcionarios Alcaldía de Pamplona								35

Fuente: Base de datos Talento Humano Alcaldía de Pamplona

Siendo una planta de personal pequeña su análisis refleja que el total de cargos de carrera representan el 40%, los cargos que se encuentran en provisionalidad representan un 31%, libre nombramiento y remoción un 20% y los demás relacionados un 3% cada uno.



2. OBJETIVO

Definir la forma de provisión de los empleos vacantes para cada una de las dependencias de la alcaldía de Pamplona, garantizando que cuenten con el talento humano idóneo y necesario para el cumplimiento de las funciones y generando trámites y servicios más eficientes y eficaces.

4

3. METODOLOGIA

El plan anual de vacantes de la Alcaldía de Pamplona fue estructurado con base en los lineamientos impartidos por el departamento administrativo de la función pública (DAFP) y la escuela superior de administración pública (ESAP) en cumplimiento a Circular 2016100000057 CNSC del 22 de septiembre de 2016 y Circular N° 017 de la Procuraduría General de la Nación de noviembre del 2017. Acorde a estos lineamientos se incluyen la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos con miras al cumplimiento de las funciones establecidas para cada dependencia, gestionando los trámites y servicios y el logro de los objetivos institucionales de la entidad.

4. ANALISIS DE LA PROVICION DE EMPLEOS

4.1. PROVISIÓN DE VACANTES

La Alcaldía de Pamplona oferto diez vacantes de empleos que actualmente están en provisionalidad y gestiono los recursos para adelantar el proceso de concurso por medio de la comisión nacional del servicio civil (CNSC).

Acorde a las directrices de la CNSC se realizó el cargue de estas vacantes en la plataforma de la OPEC es de aclarar que:

la CNSC en cumplimiento del artículo 130 de la CP tiene a su cargo la dirección, coordinación y ejecución de las convocatorias para concursos de méritos en cumplimiento del mandato constitucional del artículo 125, a fin de proveer los cargos de carrera administrativa vacantes; y que el numeral 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015 señala que la convocatoria es norma reguladora de todo concurso y tiene fuerza vinculante y obligatoria para la entidad que oferta los empleos, para los aspirantes inscritos y para la CNSC.

Se informa a la Alcaldía de Pamplona que el modelo para la convocatoria será mediante la agrupación de varias entidades de un mismo sector; lo cual permite



tener un mayor volumen de cargos a ofertar y la consecuente reducción de costos del concurso, para lo cual se convoca a varios departamentos incluyendo Gobernaciones, Ciudades Capital y Municipios, así mismo se informa de las etapas del concurso, las pruebas y un tiempo aproximado de duración del concurso.

4.2. PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS

Actualmente la alcaldía de Pamplona se encuentra en el desarrollo del rediseño institucional acorde a los lineamientos del DAFP, en las etapas de ejecución de este rediseño los cargos ofertados pueden sufrir algún tipo de variación o modificación que genera cambios en el código, grado o nivel.

5

CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	ESTADO	OFERTA OPEC
Profesional Universitario	303	01	PROFESIONAL	Provisional	Opec 70830; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de RODRIGUEZ CABALLERO LAURA MILENA
Profesional Universitario	202	01	PROFESIONAL	Provisional	Opec 70841; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de QUINTANA PARADA LUZ JANETH
Profesional Universitario	219	01	PROFESIONAL	Provisional	Opec 70839; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de WILCHES BAYONA PATRICIA
Profesional Universitario	219	01	PROFESIONAL	Provisional	Opec 70845; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de WILCHES BAYONA PATRICIA



Técnico	367	03	TECNICO	Provisional	Opec 70849; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de VALDERRAMA GLADYS NUBIA
Técnico	367	03	TECNICO	Provisional	Opec 70854; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de SUAREZ SUAREZ JORGE
Técnico	367	02	TECNICO	Provisional	Opec 70855; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de RODRIGUEZ QUINTANA KAREN
Técnico	367	02	TECNICO	Provisional	Opec 70856; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de CARDENAS RICO JOSE GREGORIO
Asistencial	407	02	ASISTENCIAL	Provisional	Opec 70857; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de PARRA ROJAS SANDRA MYLENA
Asistencial	407	02	ASISTENCIAL	Provisional	Opec 70857; Vacante en provisionalidad actualmente con titularidad de LAMUS LARROTA ADRIANA MARIA

Para la vigencia 2020 se está adelantando concurso de acenso para el cargo de Inspector de Transito, este concurso ira de la mano con la actualización del manual de funciones por medio del estudio de cargas laborales.

En relación con los empleos de libre nombramiento y remoción, los mismos se proveerán temporalmente mediante la figura de encargo con un servidor de carrera o de libre nombramiento y remoción por el tiempo que dure la vacancia temporal del mismo o por tres (3) meses previo cumplimiento a los requisitos exigidos para el desempeño de éstos, en caso de tratarse de una vacante definitiva.



4.3. PROVISION DE EMPLEOS TEMPORALES

Las vacantes definitivas de los empleos temporales serán provistas siguiendo el orden señalado en el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017 o la norma que lo adicione, modifique o sustituya, así:

- ✓ Con las listas de elegibles que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer que remita la CNSC.
- ✓ En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera del Ministerio de Educación Nacional que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño.
- ✓ En caso de ausencia de personal de carrera, con las personas seleccionadas mediante un proceso que garantice la libre concurrencia.