

|   |  |  |                                 |  |
|---|--|--|---------------------------------|--|
| <br>MUNICIPIO DE TULUÁ | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES MUNICIPIO DE TULUÁ</b> |  | <b>Código:</b><br><b>F-240-</b> | <br><b>SIGI</b><br>Sistema de Gestión Integrado |
|   | Versión: 1                                       | <b>Fecha de aprobación: 4 de julio de 2017</b> | Página 1<br>de 20               |  |

## INTRODUCCION

El Municipio de Tuluá desarrolló las acciones establecidas en la planeación de vacantes fijada para el año inmediatamente anterior- esto es 2017-, dando cumplimiento a la normatividad regida para la previsión del Talento Humano. En la previsión de vacantes en empleos de carrera administrativa se llevaron a cabo encargos resultado de la Evaluación del Desempeño para servidores de Carrera Administrativa y se atendieron requerimientos de la convocatoria 417 de 2017 concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC que busca proveer de manera definitiva cargos que fueron registrados en la Oferta Pública de Carrera Administrativa OPEC.

En el documento publicado el año anterior se ilustró sobre la Planta de Empleos Temporales anunciando el desarrollo de tres fases, antecedidas por la garantía de derechos a quienes se les evidencia la necesidad de “Estabilidad Laboral Reforzada”.

Para mantener informados a los interesados en los empleos de la Planta Temporal se constituyó un espacio en la página web de la entidad, con lo que se garantizó en todo momento la publicidad requerida para la participación de aspirantes; así mismo se actuó en consideración a las listas de elegibles suministradas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En relación con lo proyectado para la vigencia 2018, el presente documento señala aspectos básicos del Plan de Previsión de Recurso Humano, del Plan Anual de Vacantes y de estrategias generales constitutivas de la Planeación Estratégica.

Para el desarrollo del Plan de Previsión del Talento Humano del Municipio de Tuluá, se tuvo como referencia el Plan de Desarrollo Municipal 2016- 2019 “*El Plan del Bicentenario*”.

A La oficina de Gestión Talento Humano le compete implementar el Plan Estratégico de Gestión Humana que tiene como objetivo el desarrollo y la cualificación de los servidores del Municipio de Tuluá.

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que permite estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión (según lo establecido por la Ley 909 de 20043 recogida en el Decreto 1083 de 2015) en la vigencia siguiente o inmediata.

|   |  |  |                                 |   |
|---|--|--|---------------------------------|---|
| <br>MUNICIPIO DE TULUÁ | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES MUNICIPIO DE TULUÁ</b> |  | <b>Código:</b><br><b>F-240-</b> | <br><b>SIGI</b><br><small>Sistema de Gestión Integrado</small> |
|   | Versión: 1                                       | <b>Fecha de aprobación: 4 de julio de 2017</b> | Página 1<br>de 20               |   |

“El Plan Anual de Vacantes Nivel Nacional y Territorial, es un documento elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para informar a la Comisión Nacional de Servicio Civil, sobre las vacantes por nivel y tipo en las entidades públicas, y en cumplimiento al artículo 14 de la Ley 909 de 2004” .

Es de aclarar que el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad obligada por la Ley 909 de 2004 para elaborar el Plan Anual de Vacantes, solicita y evalúa el cumplimiento de éste, por parte de las entidades, a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión. Es así que de acuerdo con la metodología que adopta esta entidad y como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Municipio de Tuluá envía los datos que son solicitados a través de dichos medios.

La oficina de Gestión Talento Humano establece por medio del Plan Anual de Vacantes, información que permite al Municipio de Tuluá Identificar perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan. De esta manera se puede programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la Planta Global, determinando el procedimiento de selección que se pueda surtir. El plan incluye:

- 1. Análisis de las necesidades de personal.**
- 2. Análisis de la disponibilidad de personal.**
- 3. Programación de medidas de cobertura.**

La información de las vacancias se actualizara en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras, buscando también cuáles son las necesidades de la Planta de Personal para el cabal de los cumplimientos de los fines de la entidad.

|   |  |  |                                 |   |
|---|--|--|---------------------------------|---|
| <br>MUNICIPIO DE TULUÁ | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES MUNICIPIO DE TULUÁ</b> |  | <b>Código:</b><br><b>F-240-</b> | <br><b>SIGI</b><br><small>Sistema de Gestión Integrado</small> |
|   | Versión: 1                                       | <b>Fecha de aprobación: 4 de julio de 2017</b> | Página 1<br>de 20               |   |

## MARCO NORMATIVO

### ✓ LEY 152 DE 1994.

Es fundamental tener en cuenta que el funcionamiento de toda entidad del Orden Nacional, Departamental, Municipal o Distrital debe tener en cuenta los lineamientos que se establecen en el *Plan Nacional de Desarrollo* para llevar a cabo un *Plan Indicativo cuatrienal* con planes de acción anuales.

### ✓ LEY 1753 DE 2015 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018”

En relación a lo ya mencionado la Ley 1753 de 2015 en su Artículo 133 integró un solo Sistema de Gestión, de igual forma los Sistemas de Gestión de Calidad que menciona la Ley 872 de 2003 y por ultimo de Desarrollo Administrativo que trata la anterior Ley 489/1998 y de esta manera ordenó articularlo con el Sistema Nacional e Institucional de Control Interno que se puede encontrar en la Ley 87 de 1993 y del artículo 27 al 29 de la Ley 489/1998.

### ✓ DECRETO 1083 DE 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” 5.

Este Decreto en su Artículo 2.2.22.3, literal c) menciona que frente a las Políticas de Desarrollo Administrativo debe adoptarse la Gestión del Talento Humano orientada hacia el desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando dar cumplimiento al principio de Merito para la provisión de los empleos, el desarrollo de las competencias, vocación del servicio, aplicación de estímulos y una gerencia pública orientada al logro de resultados.

Por consiguiente la Gestión del Talento Humano cuenta con un Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. (Ver también Decreto 894 de 2017).

### ✓ PLAN INDICATIVO 2016 2019 Municipio de Tuluá- “El plan del Bicentenario”:

El Plan Indicativo del Municipio de Tuluá que está comprendido para el periodo 2016-2019, se ha propuesto Fortalecer anualmente el sistema integral del Talento Humano. Este Plan para lo relacionado con Gestión Humana tiene como función promover el desarrollo de las competencias, la vocación del servicio y la aplicación de estímulos,

|   |  |  |                                 |  |
|---|--|--|---------------------------------|--|
| <br>MUNICIPIO DE TULUÁ | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES MUNICIPIO DE TULUÁ</b> |  | <b>Código:</b><br><b>F-240-</b> | <br><b>SIGI</b><br>Sistema de Gestión Integrado |
|   | Versión: 1                                       | <b>Fecha de aprobación: 4 de julio de 2017</b> | Página 1<br>de 20               |  |

orientado a un modelo de gestión por resultados dando cumplimiento al Artículo 3 numeral c) del Decreto 2482 de 2012.

Por medio de este Plan indicativo se quiere fundar una cultura organizacional encaminada al alcance de los fines del Municipio de Tuluá a través del fortalecimiento de las competencias de los servidores para poder llegar al logro de objetivos por resultados. Este alcance de objetivos por resultados va de la mano con el clima laboral, ya que este es el que impulsa el bienestar, el sentido de pertenencia, y principalmente la comprensión de que la Gestión del Talento Humano al servicio de los habitantes del municipio de Tuluá.

Es importante reconocer que el Plan Estratégico de Gestión Humana está relacionado con las Competencias que definen la gestión de las personas dentro de sus actividades laborales ya que se centra en el desarrollo y en la corresponsabilidad que tienen los individuos y la entidad en asegurar un buen desarrollo del talento humano apoyado en cuatro pilares: Cultura Organizacional, Gestión del Conocimiento, Gestión del Cambio y Clima Organizacional.

Los principales retos de este instrumento se pueden resumir en:

*“• Construcción de un Modelo de Gestión por Competencias, entendiendo que la gestión del talento humano se realiza de manera articulada con todos los procesos de la Entidad. Esto implica comprender que el desarrollo del talento humano no es responsabilidad de una dependencia, sino de todos los miembros de la organización.*

*• Construcción de una cultura de principios, valores y formas de resolver los problemas compartida por todos los colaboradores del Municipio.*

*• Conocimiento de la percepción de los colaboradores sobre el ambiente interno de trabajo, con el fin de determinar el grado de satisfacción del cliente interno y tomar las medidas necesarias para corregir los probables factores que interfieran en el buen desarrollo de su trabajo, así como sobre la satisfacción que cada colaborador siente al realizar sus labores.*

*• Implementación y sostenibilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dando cumplimiento a las directrices del Decreto 1443 de 2014 y priorizando las intervenciones en riesgo psicosocial y biomecánico, y a la mitigación o reducción de los riesgos identificados.*

|   |  |  |                                 |  |
|---|--|--|---------------------------------|--|
| <br>MUNICIPIO DE TULUÁ | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES MUNICIPIO DE TULUÁ</b> |  | <b>Código:</b><br><b>F-240-</b> | <br><b>SIGI</b><br>Sistema de Gestión Integrado |
|   | Versión: 1                                       | <b>Fecha de aprobación: 4 de julio de 2017</b> | Página 1<br>de 20               |  |

- *Fortalecimiento de las Habilidades Gerenciales dirigido a los Directivos, con el propósito de contar con un capital humano capaz de hacer frente a los cambios constantes del entorno, por medio del fortalecimiento de competencias que permitan a quienes dirigen, aprovechar de forma eficiente y eficaz los recursos humanos, físicos, financieros y tecnológicos.*

- *Formación permanente para los servidores públicos, por medio del Plan de Capacitación para el Sistema Integral de Formación de Empleados Públicos (SIFEP), cuyo objetivo es mejorar los lineamientos orientados a la capacitación y formación de los empleados públicos del Municipio de Tuluá para asumir de manera integral los retos del plan de gobierno 2016 – 2019.*

*En búsqueda de cumplir objetivos y alcanzar metas institucionales, se hace necesario el desarrollo de capacidades y competencias de los servidores públicos, a través de procesos de capacitación estructurados que respondan a necesidades concretas de desempeño, por lo cual se hace necesario diseñar un Plan de Capacitación para el Sistema Integral de Formación de Empleados Públicos, que obedezca a una serie de condiciones básicas como:*

- *Tener como marco de referencia el papel social del Estado, de las entidades y los servicios públicos.*
- *Contribuir al desarrollo de la capacidad institucional.*
- *Consolidar una cultura del servicio público caracterizada por el compromiso con la ciudadanía*
- *Crear ámbitos de aprendizaje continuo que permitan principalmente la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la construcción e interiorización de valores.*
- *Diferenciar los programas, sus estrategias metodológicas y contenidos de acuerdo con la caracterización de las poblaciones objetivos.*
- *Responder a diagnósticos de necesidades específicas para atender eficazmente las responsabilidades y compromisos públicos.*
- *Generar impacto real en el desempeño y en los resultados institucionales.*
- *Atender prioritariamente los aspectos más estratégicos que contribuyan al logro de los resultados institucionales.*
- *Incluir un sistema de seguimiento y evaluación que permita garantizar la calidad y pertinencia de los programas y medir su impacto.*
- *Orientarse hacia el fortalecimiento de capacidades de los servidores públicos y los ciudadanos para democratizar la Administración Pública.*

|   |  |  |                          |   |
|---|--|--|--------------------------|---|
| <br>MUNICIPIO DE TULUÁ | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES MUNICIPIO DE TULUÁ</b> |  | <b>Código:</b><br>F-240- | <br>SIGI<br>Sistema de Gestión Integrado |
|   | Versión: 1                                       | <b>Fecha de aprobación: 4 de julio de 2017</b> | Página 1<br>de 20        |   |

- ✓ **DECRETO 1499 DE 2017 “Por el cual se modifica EL Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”**

Este decreto actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 y establece “Que de conformidad con lo señalado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, una vez entre en operación el Modelo Integrado de Planeación y Gestión actualizado, los artículos 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003 perderán vigencia”, además modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con los Títulos 22, 23 y el Capítulo 6 del Título 21.

Según este citado Decreto, **El Sistema de Gestión**, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad.

De otra parte, es establecido que “Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG”.

“ El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”.

|   |  |  |                                 |   |
|---|--|--|---------------------------------|---|
| <br>MUNICIPIO DE TULUÁ | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES MUNICIPIO DE TULUÁ</b> |  | <b>Código:</b><br><b>F-240-</b> | <br><b>SIGI</b><br><small>Sistema de Gestión Integrado</small> |
|   | Versión: 1                                       | <b>Fecha de aprobación: 4 de julio de 2017</b> | Página 1<br>de 20               |   |

## PLAN ESTRATEGICO Y PLAN DE PREVISION EN EL MUNICIPIO DE TULUÁ

Los servidores de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción tendrán la Evaluación del Desempeño Laboral de acuerdo al sistema tipo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Derivado de la Evaluación del Desempeño Laboral y una vez se cuente con la calificación correspondiente al período anual 2017-2018 serán utilizados estos resultados para los estímulos correspondientes, entre ellos la posibilidad de desempeñar un cargo superior en calidad de encargo.

### PREVISION DE EMPLEOS

La provisión de empleos correspondientes a la planta global de cargos del Municipio de Tuluá, se hará de manera definitiva mediante nombramiento producto de un concurso de méritos, o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

- ✓ **Empleos de Carrera Administrativa:** Se prevé proveer los empleos de carrera administrativa de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 7o del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el Decreto 1084 de 2015, y el Decreto 648 de abril 19 de 2017 así:
  - Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial (en caso que esto se presente).
  - Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
  - Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
  - Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad. Si agotadas las anteriores opciones no



|   |  |  |                                 |  |
|---|--|--|---------------------------------|--|
| <br>MUNICIPIO DE TULUÁ | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES MUNICIPIO DE TULUÁ</b> |  | <b>Código:</b><br><b>F-240-</b> | <br><b>SIGI</b><br>Sistema de Gestión Integrado |
|   | Versión: 1                                       | <b>Fecha de aprobación: 4 de julio de 2017</b> | Página 1<br>de 20               |  |

fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
  - Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
  - Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
  - Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.
- ✓ **Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:** De conformidad con la Ley 909 de 2004, 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 misma ley.
  - por Comisión en caso de empleados con Derechos de Carrera Administrativa a quienes se les haya otorgado la Comisión para desempeñar un cargo de Libre Nombramiento y Remoción.
    - Por nombramiento ordinario
    - Por Comisión de Servicio
  - ✓ **Movimiento de personal** Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos establecidas en el Decreto 648 de 2017 son:
  - ✓ **Traslado o permuta.** Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma



|   |  |  |                                 |  |
|---|--|--|---------------------------------|--|
| <br>MUNICIPIO DE TULUÁ | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES MUNICIPIO DE TULUÁ</b> |  | <b>Código:</b><br><b>F-240-</b> | <br><b>SIGI</b><br>Sistema de Gestión Integrado |
|   | Versión: 1                                       | <b>Fecha de aprobación: 4 de julio de 2017</b> | Página 1<br>de 20               |  |

categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.

- ✓ **Reubicación.** La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio.
- ✓ **Encargo.** Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.
- ✓ Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

|   |  |  |                                 |  |
|---|--|--|---------------------------------|--|
| <br>MUNICIPIO DE TULUÁ | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES MUNICIPIO DE TULUÁ</b> |  | <b>Código:</b><br><b>F-240-</b> | <br><b>SIGI</b><br>Sistema de Gestión Integrado |
|   | Versión: 1                                       | <b>Fecha de aprobación: 4 de julio de 2017</b> | Página 1<br>de 20               |  |

## PLAN ANUAL DE VACANTES MUNICIPIO DE TULUÁ.

Según ha sido informado por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del aplicativo SIMO, se socializó el desarrolló la convocatoria 437 para proveer de manera definitiva empleos de carrera administrativa en el Valle del Cauca, según lo establecido en la Ley 909 de 2004.

La convocatoria tuvo su origen en el Acuerdo No. CNSC 20171000000566 del 28 de noviembre de 2017, mediante el cual se convocaron a concurso abierto de méritos 99 empleos vacantes pertenecientes a la planta de personal de la ALCALDIA DE TULUÁ.

De otra parte, a partir del 27 de enero de 2018, para el primer período del año 2018 hay restricciones para la vinculación o provisión de vacantes en razón a la Ley 996 de 2005 o Ley de Garantías electorales.

Con respecto a la vinculación a la nómina estatal, se suspenderá cualquier forma de vinculación que afecte la nómina estatal, en la Rama Ejecutiva del Poder Público, durante los cuatro (4) meses anteriores a la elección presidencial, es decir, desde el 27 de enero de 2018 y hasta la elección en segunda vuelta, si fuere el caso, teniendo en cuenta lo establecido en La Ley 996 de 2005 o Ley de Garantías electorales promueve el ejercicio equitativo y transparente de la democracia representativa y fue expedida para asegurar que la contienda democrática se cumpla en condiciones igualitarias y transparentes para los electores.

“No podrán modificar la nómina del respectivo ente territorial o entidad desde el 11 de noviembre de 2017 y hasta la fecha en la cual el Presidente de la República sea elegido, salvo que se trate de provisión de cargos por faltas definitivas, con ocasión de muerte o renuncia irrevocable del cargo correspondiente debidamente aceptada, y en los casos de aplicación de las normas de carrera administrativa, es decir, en caso de nombramientos en periodo de prueba de quienes hayan sido seleccionados en los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El Departamento Administrativo de la Función Pública obtiene la información sobre el las vacantes definitivas para la construcción del Plan Anual de Vacantes, a través de la herramienta en línea de reporte de avance de la gestión: Formulario Único Reporte de Avance a la Gestión (FURAG).

|   |  |  |                                 |   |
|---|--|--|---------------------------------|---|
| <br>MUNICIPIO DE TULUÁ | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES MUNICIPIO DE TULUÁ</b> |  | <b>Código:</b><br><b>F-240-</b> | <br>SIGI<br>Sistema de Gestión Integrado |
|   | Versión: 1                                       | <b>Fecha de aprobación: 4 de julio de 2017</b> | Página 1<br>de 20               |   |

Este formulario está diseñado bajo las orientaciones impartidas, que lideran las políticas de desarrollo administrativo y el cual fue desarrollado por el Ministerio de las Tecnologías de Información y las Comunicaciones.

La planta de personal del Municipio de Tuluá fue establecida mediante el Decreto 280-018.1399 de 2015.

Para la vigencia 2018 se observa en la Planta de Empleos los siguientes datos:

✓ **Cargos Planta Global: 202**

Ahora bien, en relación con la OPEC:

✓ **Total vacantes reportadas en la Oferta Pública de Carrera Administrativa: 99**

Discriminados así:

| <b>Nivel del cargo</b>         | <b>No. De cargos</b> |
|--------------------------------|----------------------|
| Profesional                    | 26                   |
| Técnico                        | 38                   |
| Asistencial                    | 35                   |
| <b>Total cargos convocados</b> | <b>99</b>            |

Para la provisión de cargos de carrera administrativa, de la planta global del Municipio de Tuluá, la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Acuerdo 20171000000566 del 28 de noviembre de 2017 convocó a concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al sistema general de carrera administrativa de la Planta de Personal del Municipio de Tuluá, convocatoria N° 437 de 2017

## **RETOS 2018**

De acuerdo con las listas de elegibles enviadas por la CNSC, el ICBF procederá a:

|   |  |  |                                 |  |
|---|--|--|---------------------------------|--|
| <br>MUNICIPIO DE TULUÁ | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES MUNICIPIO DE TULUÁ</b> |  | <b>Código:</b><br><b>F-240-</b> | <br>SIGI<br><small>Sistema de Gestión Integrado</small> |
|   | Versión: 1                                       | <b>Fecha de aprobación: 4 de julio de 2017</b> | Página 1<br>de 20               |  |

- Realizar el plan de transición dirigido a los servidores vinculados bajo nombramiento provisional que se verán afectados por la provisión en periodo de prueba de quienes superaron las pruebas de la convocatoria 437.
- Nombrar en periodo de prueba, realizar las evaluaciones de desempeño del periodo de prueba. (6 meses a partir de la posesión en el empleo).
- Inscribir al servidor en el Registro Público de Carrera administrativa a cargo de la CNSC.
- Superado el periodo de prueba, realizar la concertación de compromisos laborales y comportamentales para la evaluación de carácter ordinario.

En conclusión estos planes Estratégico y de Previsión del Talento Humano buscan mejorar los procesos de gestión administrativa del Municipio, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso, estabilidad y promoción del servicio, y de esta manera esclarecen los componentes necesarios para desarrollar el Plan Anual de Vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), Sentencias de la Corte Constitucional o estamentos jurídicos que se pronuncien sobre el tema y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Cabe resaltar que el Municipio incluye el estimativo de costos con su respectiva disponibilidad presupuestal.

## **OTRAS MEDIDAS PARA MITIGAR LOS EFECTOS DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS**

En caso de situaciones administrativas de los titulares o encargados de los cargos:

**EMPLEADOS SUPERNUMERARIOSE.** En caso de *vacancias temporales por licencia o vacaciones y cuando existe necesidad de desarrollar actividades de carácter transitorio*. No conlleva el desplazamiento ni la desvinculación del cargo de otros funcionarios de carrera. Las labores que se adelantan por dichos funcionarios supernumerarios son, justamente, aquellas que transitoriamente no pueden ser atendidas por el titular ausente, o aquellas que nadie cumple dentro de la organización por no formar parte del rol ordinario de actividades, por tratarse también de actividades temporales.

|   |  |  |                                 |  |
|---|--|--|---------------------------------|--|
| <br>MUNICIPIO DE TULUÁ | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES MINICIPIO DE TULUÁ</b> |  | <b>Código:</b><br><b>F-240-</b> | <br>SIGI<br><small>Sistema de Gestión Integrado</small> |
|   | Versión: 1                                       | <b>Fecha de aprobación: 4 de julio de 2017</b> | Página 1<br>de 20               |  |

### Normatividad y bibliografía.

- ✓ Decreto 1042 de 1978
- ✓ Ley 909 de 2004
- ✓ Decreto 1083 de 2015
- ✓ Resolución 1888 de 2015
- ✓ Decreto 648 de Abril 19 de 2017
- ✓ Decreto 894 de Mayo 28 de 2017.
- ✓ Decreto 1479 de 2017
- ✓ Decreto 051 de Enero 16 de 2018
- ✓ Resolución 0036 de Enero 5 de 2018

Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Transcriptor: Cesar Rodriguez  
 Redactor: Guillermo Guatapi