

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ALCALDÍA DE CALDAS DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS TALENTO HUMANO Enero 2023

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Contenido

| | |
|--|----|
| 1. Introducción | 3 |
| 2. Marco Legal | 4 |
| 3. Alcance | 5 |
| 4. Objetivo General | 5 |
| 4.1 Objetivos Específicos | 5 |
| 4.2 Metodología | 5 |
| 4.2.1 Análisis de las necesidades de personal | 6 |
| 4.2.2 Análisis de la disponibilidad de personal: | 7 |
| 4.2.3 Programación de medidas de cobertura para atender las necesidades de personal | 7 |
| 5. Análisis de la actual Planta de Cargos | 7 |
| 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN | 19 |

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. Introducción

La planeación de los recursos humanos en la Alcaldía de Caldas, es el proceso mediante el cual se define el número de servidores necesarios para cumplir de manera eficiente los programas y proyectos de cada dependencia, tiene como finalidad, proyectar y administrar estratégicamente los empleos existentes en la entidad, analizar las competencias y disponibilidad de servidores con los que cuenta la planta de cargos, además definir cualitativa y cuantitativamente, a corto y largo plazo, el número de empleos necesarios para cumplir su misión.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“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.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplican la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. 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.”

De acuerdo a lo anterior y partiendo que la estructura organizacional de la Alcaldía de Caldas no se actualizaba desde el Decreto No. 024 del 21 de enero de 2013, al igual que su planta de personal adoptada mediante el Decreto No. 048 de 2013 con 104 cargos y tres

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

(3) trabajadores oficiales en la administración central y dos (2) cargos en los entes descentralizados, cifras insuficientes para la dinámica actual que busca responder de manera eficiente a la prestación del servicio a más de 80.000 habitantes, se hizo necesario solicitar plenas facultades al Honorable Concejo Municipal, para realizar ajustes a la estructura administrativa contratando previamente un estudio técnico desarrollado por una entidad de amplia experiencia e idoneidad como lo es la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.

Las facultades fueron otorgadas mediante el Acuerdo No 02 del 29 de marzo del 2021 y publicado de forma legal el 14 de abril, *“El cual concede facultades pro tempore al alcalde para adecuar la estructura de la Administración Municipal de Caldas Antioquia y de las entidades descentralizadas”* y así ejecutar el contrato interadministrativo 978 del 2021 cuyo objeto se definió como *“CONTRATO INTERADMINISTRATIVO PARA LA REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO TÉCNICO EN EL PROCESO DE LA REFORMA ADMINISTRATIVA DE LA ALCALDÍA DE CALDAS, ANTIOQUIA Y SUS ENTES DESCENTRALIZADOS”*, este estudio fue el suministro técnico para modificar la estructura administrativa y adoptar una nueva planta de cargos de acuerdo con el Decreto No 188 del 2021 *“Por medio del cual se modifica la Estructura Administrativa de la Alcaldía de Caldas, Antioquia y se establecen funciones”* y el Decreto No 218 de 2021 *“Por medio del cual se adopta la nueva planta global de cargos del municipio de Caldas, Antioquia”*.

2. Marco Legal

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- ✓ 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.
- ✓ Guía Departamento Administrativo de la Función Pública *“Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”*.
- ✓ Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- ✓ Decreto 612 de 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- ✓ Ley 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

3. Alcance

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación en toda la planta de personal de la Administración Municipal de Caldas, y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad.

4. Objetivo General

Establecer la disponibilidad de servidores que puedan ocupar las vacantes que se generen en la planta de cargos de la Alcaldía de Caldas, con la finalidad de cubrirlas oportunamente.

4.1 Objetivos Específicos

- Analizar la caracterización del total de servidores de la planta de cargos de la Alcaldía de Caldas, para agrupar perfiles asociados a cada cargo.
- Proyectar de acuerdo a los manuales y perfiles las posibilidades para cubrir las vacantes que se generen.

4.2 Metodología

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se desarrolla en tres etapas:

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

4.2.1 Análisis de las necesidades de personal: se fundamenta en establecer la cantidad de personas necesarias para cumplir la misión de la entidad, definir cuántos servidores son necesarios en cada uno de los programas y proyectos encaminados a cumplir los planes de cada dependencia.

En el 2021, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP -, realizó un estudio técnico que dio como resultado la modificación de la estructura administrativa de la Alcaldía de Caldas de acuerdo con el Decreto No 188 del 2021 *“Por medio del cual se modifica la Estructura Administrativa de la Alcaldía de Caldas, Antioquia y se establecen funciones”* y también se desarrolló levantamiento y análisis de cargas por el cual se adoptó una nueva planta de cargos de acuerdo al Decreto No 218 de 2021 *“Por medio del cual se adopta la nueva planta global de cargos del municipio de Caldas, Antioquia”*.

Que mediante el decreto No 273 del 27 de diciembre de 2022, se adopta el régimen de equivalencias en el manual específico de funciones, requisitos y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Alcaldía de Caldas, lo cual permitirá cubrir de manera más eficiente las vacantes.

4.2.2 Análisis de la disponibilidad de personal:

1.1 Caracterización de los recursos humanos: verificar nivel de estudio (formal e informal), tiempo de servicio, experiencia en la entidad y otras entidades, edad, género, habilidades y competencias.

1.2 Perfiles de los cargos: revisar manuales de funciones, competencias y habilidades requeridas para el desempeño de cada cargo.

1.3 Estadísticas de la planta:

- Distribución de cargos por dependencia.
- Número de cargos por nivel.
- Movilidad de personal (traslados, reubicaciones, encargos, comisión y demás situaciones administrativas)
- Empleados próximos a pensionarse.
- Evaluación de desempeño.

2.4 Proyecciones: teniendo en cuenta la información de cada servidor, identificar quiénes son potenciales para reubicarse, otorgarles el encargo de una vacante temporal o una comisión de servicios en empleos de libre nombramiento y remoción. Capacitar y desarrollar habilidades de los servidores y reubicar en otras dependencias, personas que cuenten con el perfil requerido sin afectar el desempeño del área a la que pertenece.

4.2.3 Programación de medidas de cobertura para atender las necesidades de personal: si internamente no se cuenta con el personal para suplir las plazas, se debe recurrir a medidas externas como el nombramiento en provisionalidad o la contratación en los términos establecidos por la ley.

5. Análisis de la actual Planta de Cargos

La planta de cargos vigente en la Alcaldía de Caldas fue adoptada mediante el Decreto No 218 de 2021 *“Por medio del cual se adopta la nueva planta global de cargos del municipio de Caldas, Antioquia”*, para lo cual, se tuvo como insumo el levantamiento de cargas realizado por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP. Las competencias del municipio como ente territorial y la modificación de la estructura administrativa con el Decreto No 188 del 2021 *“Por medio del cual se modifica la Estructura Administrativa de la Alcaldía de Caldas, Antioquia y se establecen funciones”*, buscan optimizar las condiciones en la prestación del servicio público y lograr así la satisfacción integral de la comunidad.

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Cabe resaltar que es una planta global, lo cual le permite al nominador realizar los traslados y reubicaciones que considere necesarios para garantizar el buen servicio y el cumplimiento de las metas institucionales.

Que mediante el decreto No 273 del 27 de diciembre de 2022, se adopta el régimen de equivalencias en el manual específico de funciones, requisitos y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Alcaldía de Caldas, lo cual permitirá cubrir de manera más eficiente las vacantes.

A continuación se detalla la planta y su conformación por dependencia:

La planta de personal perteneciente al despacho del alcalde está integrada por los siguientes empleos.

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CODIGO GRADO | N° EMPLEOS | SITUACIÓN |
|---------------|--------------|--------------|------------|-------------------------------|
| Directivo | Alcalde | 005 – 04 | 1 | Elección popular |
| Asistencial | Secretario | 440 – 03 | 1 | Carrera Administrativa |
| Asistencial | Conductor | 480 – 02 | 1 | Libre nombramiento y remoción |
| Total Empleos | 3 | | | |

La Secretaría General está integrada por los siguientes empleos:

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO GRADO | N° EMPLEOS | SITUACIÓN |
|-----------|--|--------------|------------|-------------------------------|
| Directivo | Secretario General | 020 – 03 | 1 | Libre nombramiento y remoción |
| Directivo | Subsecretario de despacho de Control Interno Disciplinario | 045 - 02 | 1 | Libre nombramiento y remoción |

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

| | | | | |
|---------------|---------------------------|----------|---|---------------------------|
| Profesional | Profesional Universitario | 219 – 03 | 1 | En Provisionalidad |
| Profesional | Profesional Universitario | 219 – 02 | 1 | En provisionalidad |
| Asistencial | Secretaria | 440 – 03 | 1 | En provisionalidad |
| Asistencial | Auxiliar Administrativo | 407 – 03 | 1 | En provisionalidad |
| Asistencial | Auxiliar Administrativo | 407 - 04 | 1 | De Carrera Administrativa |
| Total Empleos | 7 | | | |

La Oficina de Control Interno está integrada por los siguientes empleos:

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO GRADO | N° EMPLEOS | SITUACIÓN |
|---------------|------------------------------|--------------|------------|-----------------|
| Asesor | Jefe Oficina Control Interno | 105 - 03 | 1 | De periodo fijo |
| Total Empleos | 1 | | | |

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

De acuerdo a la nueva estructura administrativa, la Oficina de Comunicaciones y Tecnologías de la Información está integrada por los siguientes empleos:

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO GRADO | N° EMPLEOS | SITUACIÓN |
|---------------|--|--------------|------------|-------------------------------|
| Asesor | Jefe Oficina de Comunicaciones y Tecnologías de la Información | 115 - 03 | 1 | Libre nombramiento y remoción |
| Profesional | Profesional Universitario | 219 - 02 | 2 | En provisionalidad |
| Total Empleos | 3 | | | |

La Secretaría de Planeación está conformada por los siguientes empleos:

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO GRADO | N° EMPLEOS | SITUACIÓN |
|-------------|---------------------------|--------------|------------|-------------------------------|
| Directivo | Secretario de Despacho | 020 - 03 | 1 | Libre nombramiento y remoción |
| Profesional | Profesional Universitario | 219 - 02 | 1 | En provisionalidad |
| Profesional | Profesional Universitario | 219 - 03 | 1 | En provisionalidad |
| Asistencial | Auxiliar Administrativo | 407 - 03 | 1 | Carrera Administrativa |
| Asistencial | Auxiliar Administrativo | 407 - 04 | 1 | Carrera Administrativa |
| Técnico | Técnico operativo | 314 - 02 | 1 | Carrera Administrativa |

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

| | |
|---------------|---|
| Total Empleos | 6 |
|---------------|---|

La Secretaría de Infraestructura Física está integrada de la siguiente manera:

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO GRADO | N° EMPLEOS | SITUACIÓN |
|---------------|---------------------------|--------------|------------|-------------------------------|
| Directivo | Secretario de Despacho | 020 – 03 | 1 | Libre nombramiento y remoción |
| Profesional | Profesional Universitario | 219 – 03 | 1 | Carrera Administrativa |
| Profesional | Profesional Universitario | 219 – 02 | 1 | En provisionalidad |
| Técnico | Técnico Operativo | 314 – 02 | 2 | carrera administrativa |
| Total Empleos | 5 | | | |

La Secretaría de Desarrollo Económico y Social está conformada por los siguientes empleos:

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO GRADO | N° EMPLEOS | SITUACIÓN |
|---------------|---------------------------|--------------|------------|------------------------|
| Directivo | Secretario de Despacho | 020 – 03 | 1 | Libre nombramiento |
| Profesional | Profesional Universitario | 219 – 04 | 1 | Carrera administrativa |
| Asistencial | Auxiliar Administrativo | 407 – 04 | 1 | En encargo |
| Total Empleos | 3 | | | |

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Secretaría de la Mujer y la Familia tiene la siguiente conformación:

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO GRADO | N° EMPLEOS | SITUACIÓN |
|---------------|------------------------|--------------|------------|---|
| Directivo | Secretario de Despacho | 020 – 03 | 1 | Libre nombramiento y remoción |
| Asistencial | Secretario | 440 – 03 | 2 | 1 carrera Administrativa y 1 en provisionalidad |
| Total Empleos | 3 | | | |

La Secretaría de Hacienda está integrada de la siguiente manera:

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO GRADO | N° EMPLEOS | SITUACIÓN |
|-------------|---|--------------|------------|---|
| Directivo | Secretario de Despacho | 020 – 03 | 1 | Libre nombramiento y remoción |
| Directivo | Subsecretario de Presupuesto y Gestión Financiera | 045 – 02 | 1 | Libre nombramiento y remoción |
| Directivo | Subsecretario de Tesorería | 045 – 02 | 1 | Libre nombramiento y remoción |
| Profesional | Profesional Universitario | 219 – 03 | 4 | 1 De carrera y 2 En Provisionalidad, 1 en vacancia definitiva |
| Técnico | Técnico Operativo | 314 – 02 | 2 | 1 En Provisionalidad y 1 En Carrera Administrativa |

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

| | | | | |
|----------------------|-------------------------|----------|---|---------------------------|
| Asistencial | Auxiliar Administrativo | 407 – 04 | 1 | En Carrera administrativa |
| Asistencial | Auxiliar Administrativo | 407 - 03 | 2 | En Carrera administrativa |
| Asistencial | Secretaria | 440 – 03 | 2 | En Carrera administrativa |
| Total Empleos | 14 | | | |

La Secretaría de Movilidad está conformada por el siguiente número de empleos:

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO GRADO | N° EMPLEOS | SITUACIÓN |
|-------------------------|------------------------------------|---------------------|-------------------|--|
| Directivo | Secretario de Despacho | 020 – 03 | 1 | Libre nombramiento |
| Técnico | Inspector de Transporte y Transito | 219 - 03 | 1 | Carrera administrativa |
| Técnico | Agente de Tránsito | 340 – 02 | 14 | 3 En carrera administrativa y 11 en provisionalidad. |
| Asistencial | Auxiliar Administrativo | 407 – 03 | 1 | En Carrera Administrativa |
| Asistencial | Secretario | 440 – 03 | 2 | 1 En carrera Administrativa y 1 En provisionalidad |
| Asistencial | Auxiliar Administrativo | 407 - 04 | 1 | En Provisionalidad |
| Total de Empleos | 20 | | | |

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Secretaría de Servicios Administrativos la integran los siguientes empleos:

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO GRADO | N° EMPLEOS | SITUACIÓN |
|---------------|---------------------------|--------------|------------|---|
| Directivo | Secretario de Despacho | 020 – 03 | 1 | Libre nombramiento y remoción |
| Profesional | Profesional Universitario | 219 – 03 | 2 | 1 de Carrera Administrativa y 1 libre nombramiento y remoción |
| Profesional | Profesional Universitario | 219 - 02 | 1 | En Provisionalidad |
| Profesional | Almacenista General | 215 – 02 | 1 | Libre nombramiento y remoción |
| Técnico | Técnico Operativo | 314 – 02 | 3 | Provisionalidad |
| Asistencial | Auxiliar Administrativo | 407 – 03 | 1 | Carrera Administrativa |
| Asistencial | Secretario | 440 – 03 | 5 | Tres en Carrera Administrativa y dos en provisionalidad |
| Asistencial | Celador | 477 – 02 | 4 | 3 de carrera y un provisional |
| Total Empleos | 18 | | | |

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Secretaría de Seguridad y Convivencia está conformada de la siguiente manera:

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO GRADO | N° EMPLEOS | SITUACIÓN |
|---------------|----------------------------------|--------------|------------|--|
| Directivo | Secretario de Despacho | 020 – 03 | 1 | Libre nombramiento |
| Profesional | Comisaria de Familia | 202 – 03 | 1 | En Provisionalidad |
| Profesional | Profesional Universitario | 219 – 03 | 1 | En provisionalidad |
| Profesional | Inspector de Policía | 234 – 01 | 3 | 2 De carrera administrativa y 1 en provisionalidad |
| Profesional | Inspector en Control Urbanístico | 234 – 01 | 1 | En provisionalidad |
| Asistencial | Auxiliar Administrativo | 407 – 05 | 1 | Carrera Administrativa |
| Asistencial | Auxiliar Administrativo | 407 – 03 | 2 | Carrera Administrativa |
| Asistencial | Auxiliar Administrativo | 407 – 02 | 1 | En vacancia |
| Asistencial | Secretario | 440 – 03 | 3 | 1 En carrera administrativa ,1 En provisionalidad y en encargo |
| Total Empleos | | | 14 | |

La Secretaría de Educación la conforman los siguientes integrantes:

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO GRADO | N° EMPLEOS | SITUACIÓN |
|-----------|------------------------|--------------|------------|-------------------------------|
| Directivo | Secretario de Despacho | 020 – 03 | 1 | Libre nombramiento y remoción |

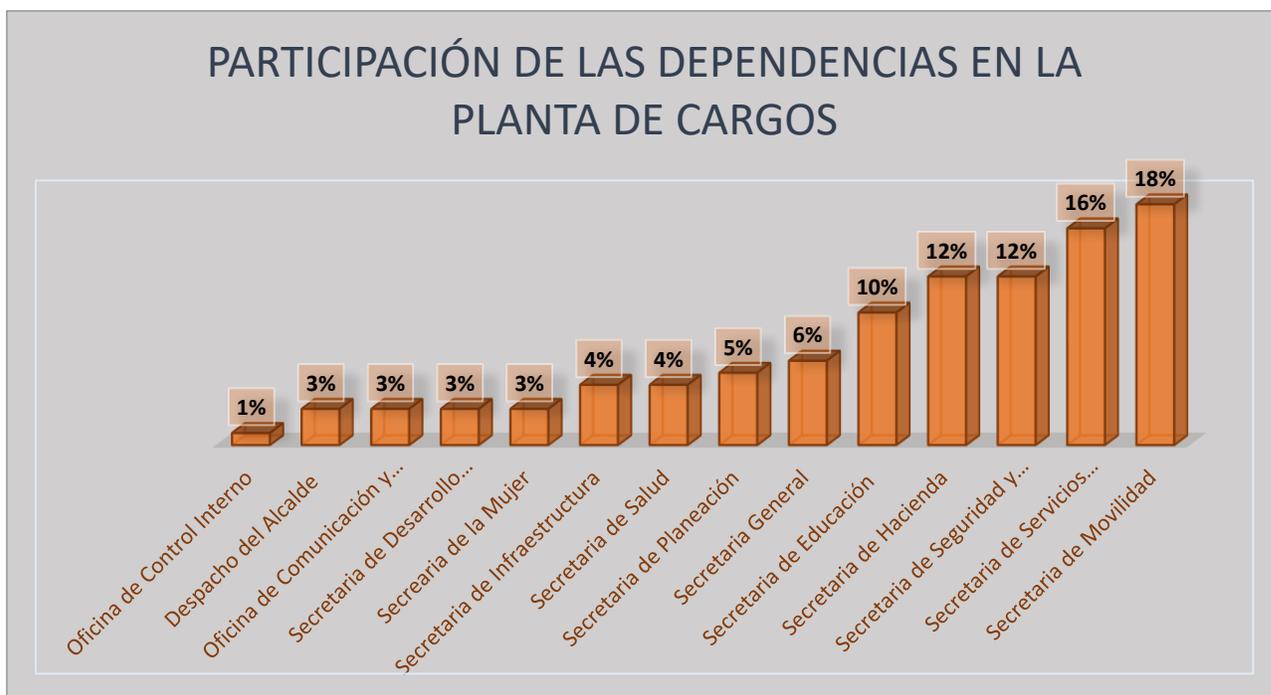
PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

| | | | | |
|----------------------|---------------------------|----------|---|--|
| Profesional | Director de Banda | 285 - 01 | 1 | En Provisionalidad |
| Profesional | Profesional Universitario | 219 - 03 | 2 | En Provisionalidad |
| Técnico | Técnico Operativo | 314 - 02 | 3 | 2 en Provisionalidad y uno en carrera administrativa |
| Asistencial | Auxiliar Administrativo | 407 - 05 | 1 | Carrera Administrativa |
| Asistencial | Auxiliar Administrativo | 407 - 06 | 1 | Encargo |
| Asistencial | Secretaria | 440 - 03 | 2 | 2 en Carrera Administrativa |
| Total Empleos | 11 | | | |

La Secretaría de Salud está conformada de la siguiente manera:

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO GRADO | N° EMPLEOS | SITUACIÓN |
|----------------------|--|---------------------|-------------------|-------------------------------|
| Directivo | Secretario de Despacho | 097 - 03 | 1 | Libre nombramiento y remoción |
| Profesional | Profesional Universitaria Área de la Salud | 219 - 03 | 1 | Provisionalidad |
| Técnico | Técnico Operativo | 314 - 02 | 1 | En carrera |
| Asistencial | Auxiliar Administrativo | 407 - 04 | 1 | 1 en encargo |
| Asistencial | Auxiliar Administrativo | 407 - 03 | 1 | Carrera Administrativa |
| Total Empleos | 5 | | | |

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



A partir del gráfico anterior se puede observar la participación de cada dependencia con relación al total de la planta de la Alcaldía de Caldas; actualmente la Secretaría de Servicios Administrativos y la Secretaría de Movilidad cuentan con el mayor número de servidores, mientras que la Oficina de Control Interno solo cuenta con un servidor de periodo fijo.

- Reporte de Vacantes a enero de 2023

| Nivel | No de Empleos Provistos | Vacantes |
|--------------|-------------------------|----------|
| Asesor | 2 | 0 |
| Directivo | 15 | 0 |
| Profesional | 27 | 1 |
| Técnico | 26 | 0 |
| Asistencial | 42 | 2 |
| Total | 110 | 3 |

De acuerdo al reporte anterior en la Alcaldía de Caldas las vacantes se encuentran en el nivel profesional y asistencial.

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

SITUACIONES PREVISIBLES PARA EL 2023

De acuerdo a un análisis para prever posibles vacantes definitivas, en los siguientes cargos se encuentran servidores que pertenecen al Plan de Retiro, y donde algunos cumplen requisitos para obtener su pensión durante el presente año y otros que han optado por el retiro forzoso.

| CARGO | DEPENDENCIA | CARGO TITULAR | SITUACIÓN | |
|-----------------------------------|---|----------------------|------------------------|------------------------|
| Auxiliar Administrativo 407-04 | Secretaría de Desarrollo Económico y Social | Secretaria 440 - 03 | Encargo | En retiro forzoso |
| Auxiliar Administrativo 407-05 | Secretaria de Educación | | Carrera Administrativa | En retiro forzoso |
| Técnico Operativo 314-02 | Secretaria de Educación | | Carrera Administrativa | En retiro forzoso |
| Técnico Operativo 314-02 | Secretaria de Infraestructura Física | | Carrera Administrativa | En retiro forzoso |
| Técnico Operativo 314-02 | Secretaria de Infraestructura Física | | Carrera Administrativa | En retiro forzoso |
| Secretaria 440-03 | Secretaria de Hacienda | | Carrera Administrativa | En retiro forzoso |
| Auxiliar Administrativo 407-03 | Secretaria de Servicios Administrativos | | Carrera Administrativa | En retiro forzoso |
| Secretario 440-03 | Secretaria de Movilidad | | Carrera Administrativa | En retiro forzoso |
| Auxiliar Administrativo 407-04 | Secretaria de Salud | Secretaria 440 - 03 | Encargo | En retiro forzoso |
| Auxiliar Administrativo 407-03 | Secretaria de Salud | | Carrera Administrativa | En retiro forzoso |
| Celador | Secretaria de Servicios Administrativos | | Carrera Administrativa | En retiro forzoso |
| Celador | Secretaria de Servicios Administrativos | | Carrera Administrativa | Cumple edad de pensión |

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Actualmente en la **Comisión Nacional Del Servicio Civil** se adelanta la planeación del concurso de méritos Antioquia 3, por lo cual acatando lo dispuesto en la circular externa de la CNSC N 0011 del 24 de noviembre de 2021, la Alcaldía de Caldas realizó el reporte de la OPEC en el aplicativo **SIMO**, registrando 44 vacantes definitivas de su planta de personal, y mediante resolución 970 de septiembre de 2022 se realizó el pago parcial de los derechos y en esta vigencia se realizará el pago restante.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el fin de realizar seguimiento y evaluación permanente al presente Plan, se establecen como acciones: analizar la información planteada en el documento, revisar con cada secretario y jefes de Oficina si el personal de planta de cada dependencia es suficiente para cumplir los proyectos del Plan de Desarrollo “Caldas, Territorio Transformador”, si es el caso, realizar levantamiento de cargas para aumentar el número de empleos de acuerdo a la planta de cargos vigente.

Cada mes se analiza el estado de vacantes de la Alcaldía de Caldas en documento de Excel y una vez finalizado el periodo de Ley de Garantías, se revisará la posibilidad de proveer las vacantes que por su naturaleza no haya sido posible cubrir a través de nombramientos ordinarios.