

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 1 de 6
	INFORME SEGUIMIENTO PLAN DE VACANTES	CODIGO: TH.PL002 FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO



INFORME SEGUIMIENTO Y EVALUCION DEL PLAN DE VACANTES

Fecha de Corte: Enero a Julio 2024

Informe elaborado por: **Martha Cecilia Saldaña Saldaña**
Asesora Externa de MIPG

Cartago, Vigencia 2024

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 2 de 6 CODIGO: TH.PL002
	INFORME SEGUIMIENTO PLAN DE VACANTES	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

INTRODUCCIÓN

El seguimiento y evaluación del plan anual de vacantes del Concejo Municipal de Cartago para el periodo de enero a julio de 2024 es esencial para garantizar la eficiencia, la transparencia y la adecuada gestión del talento humano en esta Corporación. En un entorno dinámico como el de la administración pública local, la planificación y gestión del personal juegan un papel crucial en el cumplimiento de los objetivos institucionales y en la satisfacción de las necesidades y demandas de la comunidad.

Este proceso de seguimiento y evaluación tiene como objetivo principal analizar y ajustar el plan anual de vacantes y previsión del recurso humano en función de las condiciones cambiantes del entorno, las demandas del servicio público y las metas estratégicas del Concejo Municipal de Cartago. Además, busca identificar posibles áreas de mejora en la gestión del talento humano, promover el desarrollo profesional de los colaboradores y asegurar la equidad y la igualdad de oportunidades en el acceso y la promoción dentro de la Corporación.

A lo largo de este informe, se detallarán los principales aspectos del seguimiento y evaluación del plan anual de vacantes y previsión del recurso humano, incluyendo la revisión de las necesidades de personal, el análisis de la ejecución del plan, la evaluación de los resultados obtenidos y las recomendaciones para optimizar la gestión del talento humano en el Concejo Municipal de Cartago durante el primer semestre de 2024.

INFORME SEGUIMIENTO Y EVALUCION DEL PLAN DE VACANTES

1. OBJETIVOS:

El objetivo del informe de seguimiento y evaluación del plan anual de vacantes del recurso humano del Concejo Municipal de Cartago para el periodo de enero a julio de 2024 es analizar de manera exhaustiva la ejecución y los resultados obtenidos en la gestión del talento humano durante el primer semestre del año en curso. Este informe tiene como propósito primordial proporcionar una evaluación detallada de la eficacia y la eficiencia del plan de recursos humanos, así como identificar posibles áreas de mejora y oportunidades de optimización en la asignación y el aprovechamiento del personal del Concejo Municipal.

Entre los objetivos específicos del informe se incluyen:

Evaluar el grado de cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en el plan anual de vacantes y previsión del recurso humano para el periodo en cuestión.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 3 de 6 CODIGO: TH.PL002
	INFORME SEGUIMIENTO PLAN DE VACANTES	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Analizar la adecuación entre las necesidades de personal y la disponibilidad de recursos humanos en el Concejo Municipal de Cartago, identificando posibles desajustes o áreas de sobredemanda.

Revisar la efectividad de las estrategias y acciones implementadas para reclutar, seleccionar, capacitar y retener al personal necesario para el correcto funcionamiento de la Corporación.

Identificar y proponer medidas correctivas o de mejora en la gestión del talento humano, con el fin de optimizar la utilización de los recursos disponibles y garantizar la adecuada prestación de servicios a la comunidad.

Establecer recomendaciones para fortalecer el sistema de seguimiento y evaluación del plan anual de vacantes y previsión del recurso humano, con miras a mejorar la planificación y la gestión del personal en futuros periodos.

En resumen, el informe tiene como objetivo proporcionar una visión integral y crítica de la gestión del talento humano en el Concejo Municipal de Cartago durante el primer semestre de 2024, con el fin de contribuir a la toma de decisiones informadas y a la mejora continua de los procesos relacionados con la administración de recursos humanos en la Corporación.

2. ALCANCE:

El informe de seguimiento y evaluación del plan anual de vacantes del Concejo Municipal de Cartago para el periodo de enero a julio de 2024 abordará específicamente los siguientes aspectos:

Revisión de las metas y objetivos establecidos en el plan anual de vacantes y previsión del recurso humano para el periodo en cuestión.

Análisis de la ejecución del plan, incluyendo la identificación y descripción de las vacantes surgidas, los procesos de reclutamiento y selección llevados a cabo, así como las acciones de capacitación y desarrollo implementadas durante el primer semestre de 2024.

Evaluación del cumplimiento de las metas y objetivos planteados en términos de cobertura de vacantes, tiempo promedio de reclutamiento, calidad de la selección de personal, y eficacia de los programas de capacitación y desarrollo profesional.

Análisis de la adecuación entre las necesidades de personal identificadas y la disponibilidad de recursos humanos, considerando factores como la tasa de rotación, la productividad del personal, y la satisfacción laboral.

Identificación de posibles desafíos, problemas o áreas de mejora en la gestión del talento humano, y formulación de recomendaciones específicas para abordarlos de manera efectiva.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 4 de 6 CODIGO: TH.PL002
	INFORME SEGUIMIENTO PLAN DE VACANTES	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Es importante destacar que el alcance del informe se limita al periodo de enero a julio de 2024 y se centra exclusivamente en la gestión del recurso humano en el ámbito del Concejo Municipal de Cartago. Asimismo, el informe no aborda aspectos relacionados con otras áreas de la administración pública municipal que no estén directamente vinculadas a la gestión de personal.

3. MARCO JURIDICO.

El marco jurídico para la gestión del plan de Vacantes corresponde a los lineamientos dados por el departamento administrativo de la función pública DAFP.

Decreto ley 1567 de 1998: “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Ley 909 de 2004:

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, establece que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente el Plan de Vacantes.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes del Concejo Municipal de Cartago con el propósito de que la entidad pueda planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia.

El Plan de Vacantes es, además, una herramienta necesaria para que el Concejo Municipal de Cartago cuente con la oferta real de empleos; así mismo permite contar con información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano.

Decreto 648 de 2017:

“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”

Decreto 815 de 2018:

"Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias.

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.

5. METODOLOGIA

La metodología aplicada para el seguimiento y evaluación del plan anual de vacantes en el Concejo Municipal de Cartago para el periodo de enero a julio de 2024 se basa en un enfoque sistemático y participativo que permite recopilar, analizar y interpretar

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 5 de 6 CODIGO: TH.PL002
	INFORME SEGUIMIENTO PLAN DE VACANTES	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

información relevante sobre la gestión del talento humano. A continuación, se describen los pasos principales de la metodología:

Definición de Indicadores de Desempeño: Se establecen indicadores clave relacionados con la gestión del recurso humano, tales como la tasa de ocupación de vacantes, el tiempo promedio de reclutamiento, la satisfacción laboral del personal, entre otros, que permiten medir el cumplimiento de los objetivos del plan.

Análisis de Resultados: Se lleva a cabo un análisis detallado de los datos recopilados para evaluar el grado de cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en el plan, identificar tendencias y patrones, y detectar posibles áreas de mejora o problemas en la gestión del recurso humano.

Evaluación de Impacto: Se evalúa el impacto de las acciones y estrategias implementadas en la gestión del talento humano, considerando aspectos como la eficacia en la cobertura de vacantes, la calidad de la selección de personal, el desarrollo profesional de los empleados, y el cumplimiento de los requerimientos institucionales.

Participación de los Actores Relevantes: Se involucra a los diferentes actores y partes interesadas en el proceso de seguimiento y evaluación, incluyendo a los directivos, supervisores, funcionarios de recursos humanos y empleados, con el fin de obtener una perspectiva integral y garantizar el compromiso y la cooperación de todos los involucrados.

Informe de Resultados y Recomendaciones: Se elabora un informe detallado que presenta los resultados del seguimiento y evaluación del plan, destacando los logros alcanzados, las áreas de mejora identificadas, y formulando recomendaciones específicas para optimizar la gestión del recurso humano en el Concejo Municipal de Cartago.

Esta metodología permite realizar una evaluación integral y sistemática de la gestión del talento humano, facilitando la toma de decisiones informadas y la mejora continua de los procesos relacionados con la administración de recursos humanos en la Corporación.

6. SEGUIMIENTO DEL PLAN

6.1 Planta de personal del Concejo Municipal

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto estructural como global, como se observa en las siguientes tablas:

Distribución de la planta por género:

CARGO	No. Cargos	Vinculo	Genero
Secretario General	1	Periodo	Hombre
Secretario de Actas	1	L.N.R	Mujer
Profesional Universitario	3	O.P. S	Mixto

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 6 de 6 CODIGO: TH.PL002
	INFORME SEGUIMIENTO PLAN DE VACANTES	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Asistencial	4	O.P. S	Mixto
Total	9		

La planta de personal aprobada para el **Concejo Municipal de Cartago** está conformada por un total de nueve (9) empleos, de los cuales el 60% corresponde a hombres y el 40% a Mujeres.

Para el periodo de corte del informe de seguimiento y avance no hubo modificación en la planta de cargos del Concejo Municipal.

6.2 NIVEL Y FORMA DE OCUPACIÓN DE LA PLANTA

La planta del **Concejo Municipal de Cartago Valle del Cauca** se encuentra provista de la siguiente manera:

TOTAL EMPLEOS DE LA PLANTA	TOTAL SERVIDORES PÚBLICOS DEL CONCEJO MUNICIPAL	PORCENTAJE DE OCUPACIÓN
2	2	100%

Con corte al 31 de mayo de 2024 la planta de cargo del Concejo se encuentra provista en un 100%, dado que tiene 2 cargos de periodo.

6.3 TIPO DE VINCULACIÓN DE LA PLANTA DE EMPLEO DEL CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO VALLE

Es de gran importancia conocer el tipo de vinculación que se tiene de los servidores públicos del Concejo Municipal de Cartago Valle.

TIPO DE VINCULACIÓN DE LA PLANTA DE EMPLEO DEL CONCEJO MUNICIPAL

TIPO DE VINCULACIÓN	Nº DE SERVIDORES PÚBLICOS	%
PERIODO FIJO	2	40%
Contratación (OPS)	7	60%
TOTAL	9	100,00%

Con corte al 31 de mayo de 2024 la planta de empleo del Concejo se encuentra provista el 40% por periodo fijo y el 60% por contratos de prestación de servicios.