



# Plan de Vacantes

VIGENCIA 2020

Oficina de Talento Humano



Alcaldía de  
**Itagüí**

Secretaría de  
Servicios Administrativos

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL, ESPECÍFICOS Y ALCANCE.....	4
3. METODOLOGÍA Y EMPLEO PUBLICO.....	5
4. CARRERA ADMINISTRATIVA, ENCARGO, PROVISIONALIDAD.....	6
5. VACANCIA DEFINITIVA, VACANCIA TEMPORAL.....	6
6. MARCO TEÓRICO Y NORMATIVO.....	7
7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES.....	9
8. PROVISIÓN DE VACANTES.....	9
9. REPORTE DE EMPLEOS DE CARRERA A LA CNSC.....	10
10. PLANTA DE CARGOS VACANTE.....	11
11. CUADRO POR NIVELES DIRECTIVO DE LA PLANTA DE CARGOS...11	
12. CUADRO POR NIVEL PROFESIONAL DE LA PLANTA DE CARGOS...11	
13. NIVEL TÉCNICO Y ASISTENCIAL DE LA PLANTA DE CARGOS.....12	
14. VACANTES CONSOLIDADO DE LA PLANTA DE CARGOS.....13	

## INTRODUCCIÓN

La administración Municipal del Itagüí basada primordialmente en los artículos 209 y 269 de la Constitución Política de Colombia, como eje principal para establecer el Plan Anual de Vacantes; así mismo, en el marco del fortalecimiento de la gestión pública eficiente e innovadora, con miras al mejoramiento de los procesos que permiten optimizar las herramientas de la administración del recurso humano en la Alcaldía de Itagüí y de conformidad con lo previsto en el literal a) del artículo 4 de la Ley 87 de 1993 los objetivos y metas tanto generales como específicos, así como la formulación de los planes operativos de la entidad, conforman uno los elementos del Sistema de Control Interno de la entidad como es el de la planeación, a que hace referencia el artículo 10 del Decreto 2145 de 1999.

Basados en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual establece el talento recurso humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades. El ya citado modelo, contemplado en el Decreto 1499 de 2017, está creado como el “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”. Por su parte, el Decreto 612 de 2018, establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano entre ellos el Plan Anual de Vacantes

Según la Circular 017 de 2017 expedida por la Procuraduría General de la Nación indica a los representantes legales de las entidades públicas, que de conformidad con el principio de coordinación, las autoridades administrativas deben garantizar la armonía en el ejercicio de sus respectivas funciones con el fin de lograr los fines estatales, la CNSC y el DAFP deben prestar toda su colaboración mutua a fin de facilitar que la información contenida en el Plan Anual de Vacantes (a cargo del DAFP) y la Oferta Pública de Empleos (a cargo de la CNSC), se encuentre continuamente actualizada y de esta manera, se programen oportunamente los respectivos concursos de méritos.

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 4 que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: 1.... 2. Plan Anual de Adquisiciones 3. Plan Anual de Vacantes 4. ... 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 Anual de Vacantes, para el presente año, como un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

### **OBJETIVO**

El Plan Anual de Vacantes de la Alcaldía Municipal de Itagüí del Departamento de Antioquia, tiene por objetivo general, crear un instrumento de planeación estratégico anual de provisión del recurso humano, que permita identificar el estado actual de las vacantes de la planta de cargos de la administración municipal y de esta manera programar la provisión de los servidores públicos, con el propósito de garantizar la oportuna prestación del servicio en las diferentes dependencias de la entidad territorial.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Identificar las necesidades del recurso humano en cada área de forma que la entidad pueda proveer el personal en la planta global.

Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes.

Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de personal

Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes.

### **ALCANCE**

El Plan Anual de vacantes es un instrumento que se aplicará a corto y mediano plazo en el transcurso de la vigencia del año, de tal forma que le permite a la entidad territorial

calcular el número de servidores públicos necesarios para atender las necesidades de personal al momento y las futuras de conformidad a sus competencias.

### **METODOLOGÍA**

Para elaborar este Plan Anual de Vacantes, se tuvo en cuenta los lineamientos y directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Por esta razón se incluye la relación de los empleos con vacancias definitivas que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer conforme lo establece la Ley 909 de 2004 para garantizar la adecuada prestación del servicio.

En este plan se detallan la situación actual de estas vacancias definitivas si están sin proveer o si están ocupadas mediante provisionalidades y encargos.

### **EMPLEO PÚBLICO:**

En el artículo 2o. del Decreto 770 de 2005. Se define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”.

De igual forma define que: Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.”

## **CARRERA ADMINISTRATIVA**

Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y el ingreso y la permanencia por el mérito ofreciendo, igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación y la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

### **ENCARGO**

Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

### **PROVISIONALIDAD**

Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento en provisionalidad.

### **VACANCIA DEFINITIVA**

Es cuando el empleo no cuenta con un empleado titular, sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

### **VACANCIA TEMPORAL**

Es cuando el empleo tiene un titular, pero está separado temporalmente del cargo, porque se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, como: licencias. Encargos, comisiones, ascenso, suspensión, etc

## MARCO TEÓRICO Y NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes del Municipio de Itagüí Antioquia, se fundamenta primordialmente en lo señalado en la Constitución Política de Colombia en su artículo 125 que señala: *“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.” En ese sentido, “El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.”*

Así mismo se siguen los lineamientos del Decreto 2482 de 2012, *“Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, indica que la información que elaboran y presentan las entidades de la Rama Ejecutiva a diferentes actores del Gobierno, relacionada con la planeación de actividades, avances de ejecución y resultados de gestión, se encuentran los planes indicativos, planes de acción, planes de desarrollo administrativo, plan de eficiencia administrativa y cero papel, plan de racionalización de trámites, plan de Gobierno en Línea, plan anticorrupción y de atención al ciudadano, plan institucional de capacitación, plan de bienestar e incentivos, plan anual de vacantes y plan anual de adquisiciones, entre otros; Que en aplicación de los principios constitucionales de la función pública y de los principios de buen gobierno y eficiencia administrativa, se requiere adoptar un modelo que permita, a través de una planeación integral, simplificar y racionalizar la labor de las entidades en la generación y presentación de planes, reportes e informes”.*

El legislador a través de la Ley 909 de 2004, señaló en el artículo 23 que, *“Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito (...)”*

Lo anterior indica que, los empleos de carrera administrativa deben ser provistos por medio de concursos de mérito para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño, los cuales son adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como el órgano de administración y vigilancia de la carrera administrativa, conforme lo señala el artículo 130 de la Constitución

En ese sentido, el Gobierno Nacional a través del artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, el cual compiló normas en materia de función pública, incluyendo el Decreto 1894 de 2012 que modificó el artículo 7 del Decreto 1227 de 2005, señala que la

provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará a través del orden excepcional de provisión a través de las figuras del reintegro ordenado por autoridad judicial, de la reincorporación del empleado con derechos de carrera administrativa de cualquier entidad del Estado al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por ese derecho preferencial en empleos iguales o equivalentes, o de la reubicación del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia.

En caso de no ser posible la provisión del empleo con el orden anteriormente mencionado, la vacante deberá ser provista a través del mecanismo ordinario 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 administración municipal, y agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, se realizará un proceso de selección específico para la Entidad, lo que permite la provisión transitoria del empleo a través de la figura de encargo y en caso de no ser posible, podrá ser provista en provisionalidad.

Por lo anterior se citan algunas normas que dé más fuerza al presente plan anual de vacantes, de la siguiente manera: Se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la **Constitución Política** y se dictan otras 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.

**Decreto 785 del 2005.** Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.

**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 laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

**Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública**

**Ley 489 de 1998:** Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional,

**Circular 5 de 2016 de la CNSC:** Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos

**Decreto 648 de 2017:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública

**Decreto 484 de 2017:** Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública

**Decreto 1499 de 2017:** Por medio del 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

**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.

### ***DIAGNOSTICO SOBRE LAS NECESIDADES PARA MODIFICACIÓN DE LA PLANTA DE CARGOS***

La Administración Municipal de Itagüí a través de la Secretaría de Servicios Administrativos, tiene previsto realizar los estudios pertinentes que permitan contar con el diagnóstico requerido para validar la capacidad de cada proceso y las funciones de las áreas de la entidad y como producto de lo anterior, se contará con la propuesta de modificación de la estructura organizacional; una vez se cuente con dicha modificación y sea aprobada por las autoridades competentes, la Secretaria de Servicios Administrativos reubicará los empleos, si es del caso, ajustará las funciones y proveerá los empleos que conforman la planta de personal de la Entidad Territorial.

### ***PROVISIÓN DE LAS VACANTES EN LA PLANTA DE CARGOS***

**Provisión de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal:** Los empleos públicos vacantes se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y demás normatividad vigente. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán cada mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, entre otros.

**Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción:** 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 ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo o comisión de libre nombramiento y remoción.

### **Reporte de los empleos de carrera administrativa a la Comisión Nacional del Servicio Civil**

Con base en la obligación que tiene la administración municipal de Itagüí se realizó el reporte y actualización de los empleos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cuales serán objeto de provisión a través del concurso público de méritos que se adelantará para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa.

Los empleos reportados corresponden a los consagrados en la Convocatoria 429 de 2016 que contienen la información establecida en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente de la Entidad y que a continuación se relaciona el avance del proceso en las plazas que fueron previstas en la planta de cargos de los funcionarios que quedaron en firme en la lista de elegibles, donde se procedieron a nombrar en periodo de prueba desde el mes de agosto del año 2019 y culminado el proceso en enero de 2020

#### **INFORME CONVOCATORIA 429 DE 2016**

<b>NIVELES</b>	<b>TOTAL</b>
Cargos reportados a la cnscc	383
Posesionados a enero 20 de 2020	194
En el nivel asistencial	47
En el nivel técnico	50
En el nivel profesional	97
Derogatoria de nombramientos	23
Solicitudes de Exclusión	13
Pendientes de posesión	7
Cargos declarados desiertos	144

*Fuente: informe suministrado por la secretaria de servicios administrativos*

El reporte de los empleos en la convocatoria se hizo conforme a las vacantes en el año 2016, que se realizó el reporte, a la fecha se encuentran otros empleos vacantes producto de renunciaciones o retiros por jubilación.

Definiciones y Terminología Aplicable:

**PLANTA DE CARGOS VACANTES A 31 DE DICIEMBRE DE 2019**

La planta de empleos de la administración municipal de Itagüí, actualmente se encuentra adoptada por el Decreto 1427 de 2019. En cuanto a los empleos de Nivel Directivos de libre nombramiento y remoción, personal de carrera administrativa del nivel profesional, técnico y asistencial, encontramos que son:

**Nivel Directivos:**

	DENOMINACIÓN	NIVEL	PLAZAS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
1	SECRETARIO DE DESPACHO	Directivo	2	020	04	Libre Nombramiento y Remoción
2	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	Directivo	2	045	01	Libre Nombramiento y Remoción
	<b>TOTAL</b>		<b>4</b>			

Fuente: Decreto 1427 del 2019 de modificación de planta de empleos.

**Nivel Asesor:**

Al 31 de diciembre de 2019, no se presentaron vacantes correspondientes al Nivel Asesor.

**Nivel Profesional**

DENOMINACIÓN	NIVEL	PLAZAS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
INSPECTOR DE POLICÍA	Profesional	1	233	03	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	1	219	04	Carrera Administrativa

PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	1	219	02	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	6	219	01	Carrera Administrativa
<b>TOTAL</b>		<b>9</b>			

Fuente: Decreto 1427 del 2019 de modificación de planta de empleos.

### Nivel Técnico

DENOMINACIÓN	NIVEL	PLAZAS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
TÉCNICO OPERATIVO	Técnico	1	314	07	Carrera Administrativa
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	1	367	07	Carrera Administrativa
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	2	367	04	Carrera Administrativa
TÉCNICO OPERATIVO	Técnico	4	314	03	Carrera Administrativa
TÉCNICO ÁREA SALUD	Técnico	1	323	01	Carrera Administrativa
<b>TOTAL</b>		<b>9</b>			

Fuente: Decreto 1427 del 2019 de modificación de planta de empleos.

### Nivel Asistencial

	DENOMINACIÓN	NIVEL	PLAZAS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	2	407	05	Carrera Administrativa
3	SECRETARIO	Asistencial	1	440	04	Carrera Administrativa
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	1	407	02	Carrera Administrativa
	<b>TOTAL</b>		<b>4</b>			

Fuente: Decreto 1427 del 2019 de modificación de planta de empleos.

La Oficina de Talento Humano tiene, entre otros propósitos, que las diferentes dependencias de la administración municipal cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal permanente que se encuentran en vacancia definitiva, con fecha de corte 31 de diciembre de 2019 así:

NIVELES	TOTAL
DIRECTIVO	4
ASESOR	0
PROFESIONAL	9
TÉCNICO	9
ASISTENCIAL	4
<b>TOTAL PLANTA DE CARGOS</b>	<b>26</b>

Fuente: Decreto 1427 del 2019 de modificación de planta de empleos.