

PLAN ANUAL DE VACANTES 2024

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. PLAN ANUAL DE VACANTES. ....	3
3. MARCO NORMATIVO.....	3
4. OBJETIVO GENERAL.....	5
5. RELACIÓN DE PLANTA DE PERSONAL ACTUAL DE LA ALCALDÍA DE SIBATÉ.....	5
6. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL .....	5
7. EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN VACANCIA DEFINITIVA. ....	6
8. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS.....	6
9. CONCLUSIONES.....	7



## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar la cantidad de empleos públicos que se encuentran en vacancia definitiva que deban ser provistos a través de concurso abierto y público de méritos, y de vacancias temporales que se deban proveer transitoriamente a través de las figuras de encargo o, excepcionalmente, mediante nombramiento provisional.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvieron en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. En él se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación del servicio, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

En consecuencia, este plan presentará la siguiente información:

- Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial) con corte a 31 de diciembre de 2023
- Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa provistos mediante encargo, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial) con corte a 31 de diciembre de 2023
- Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa provistos mediante nombramiento provisional, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial) con corte a 31 de diciembre de 2023



## 2. PLAN ANUAL DE VACANTES.

La Secretaría General de la Alcaldía de Municipal Sibaté, de conformidad con la normatividad que regule la materia deberá implementar el Plan Anual de Vacantes teniendo en cuenta las Políticas y directrices establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

El Plan Anual de Vacantes se encuentra establecido en los artículos 14 y 15 de la Ley 909 de 2004, así:

**“Artículo 14.** El Departamento Administrativo de la Función Pública. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:

“(...)”

d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil; (...)”

**“Artículo 15.** Las unidades de personal de las entidades.

“(...)”

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas; (...)”

Esta herramienta pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre las vacancias definitivas de los empleos de carrera administrativa en la Alcaldía de Sibaté, con el propósito que la Entidad pueda planificar su provisión, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad.

El Plan Anual de Vacantes es, además, una herramienta necesaria con la que cuentan las Entidades con el fin de tener oferta real de empleos y de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de vinculación y presupuestar oportunamente los recursos para su provisión y lo que esto implica.

Así mismo, dentro de las herramientas de gestión del talento humano se ha establecido técnicamente el Plan Anual de Vacantes como un instrumento de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y cuáles se encuentran en procesos de selección meritocrática. Esta información facilita la planificación de los concursos de mérito para proveer dichos cargos e incidir en la planeación del talento humano y la formulación de políticas.

El responsable de gestionar y presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al procedimiento de Gestión Organizacional de la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Municipal de Sibaté.

## 3. MARCO NORMATIVO.

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”. Literal b) artículo 15 del Capítulo II, el cual prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”

El Plan Anual de Vacantes (PAV) es un instrumento que ayuda a identificar la provisión del talento humano y las necesidades de la planta de personal de las entidades del orden nacional y territorial. Dicha identificación



se hace necesaria para definir, a su vez, la provisión de empleos y contribuir con el cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos de cada entidad.

De esta manera, el PAV se consolida como el instrumento que sirve como insumo para identificar los empleos disponibles de las entidades públicas para que, de manera articulada, las entidades competentes, como la Comisión Nacional del Servicio Civil (en adelante CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), trabajen en la planeación, el desarrollo y ejecución de los concursos de méritos.

Igualmente, con el fin de comprender el PAV, a continuación, se enuncian los conceptos básicos que giran en torno a la clasificación o el nivel jerárquico de los empleos de acuerdo con el Decreto Ley 770 de 2005 para el Orden Nacional y el 785 de 2005 para el Orden Territorial:

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Por otra parte, para mencionar las situaciones bajo las cuales la vacancia se considera definitiva, el artículo 2.2.5.2 .1 del Decreto 1083 de 20158 dispone:

- a) Por renuncia regularmente aceptada.
- b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- c) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- d) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- e) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- f) Por revocatoria del nombramiento.
- g) Por invalidez absoluta.
- h) Por estar gozando de pensión.
- i) Por edad de retiro forzoso.
- j) Por traslado.
- k) Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- l) Por declaratoria de abandono del empleo.
- m) Por muerte.
- n) Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- o) Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Así mismo, el artículo 2.2.5.2.2 del mencionado decretó, contempla las situaciones en las cuales se considera que un empleo se encuentra en vacancia temporal, cuando su titular se encuentre en:

- a) Vacaciones.
- b) Licencia.
- c) Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- d) Prestando el servicio militar.
- e) Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- f) Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- g) Periodo de prueba en otro empleo de carrera.

En lo relacionado con la carrera administrativa, el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 la define como “un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna”



De la misma manera, el Departamento Administrativo de la Función Pública define la planta permanente como el “conjunto de cargos creados para cumplir con los objetivos y funciones de la entidad o con actividades que hacen parte del giro ordinario y cuya duración permanece en el tiempo. Compuesta por los cargos de Carrera Administrativa y Libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales”

- Circular 005 De 2014 de la Comisión Nacional Del Servicio Civil. Sentencia C-288 de 2014 - Provisión de Plantas de Empleos Temporales
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

#### 4. OBJETIVO GENERAL

El presente plan tiene como objetivo establecer las vacantes de empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y temporal en la Alcaldía Municipal de Sibaté, con el fin de planificar su forma de provisión en la vigencia 2024

#### 5. RELACIÓN DE PLANTA DE PERSONAL ACTUAL DE LA ALCALDÍA DE SIBATÉ

Número de cargos	Denominación del empleo	Nivel
1	Alcalde	Directivo
8	Secretario de Despacho	Directivo
1	Conductor del Alcalde	Asistencial
19	Jefes de oficina	Directivo
2	Líder de Programa	Profesional
15	Profesional Universitario	Profesional
1	Comisario de Familia	Profesional
9	Técnico Administrativo	Técnico
1	Citador	Asistencial
2	Técnico Operativo	Técnico
1	Inspector de Policía	Técnico
1	Auxiliar de Almacén	Asistencial
21	Auxiliar Administrativo	Asistencial
1	Secretario ejecutivo	Asistencial
13	Secretario	Asistencial
10	Auxiliar Servicios Generales	Asistencial
6	Conductor	Asistencial
1	Conductor Mecánico	Asistencial
7	Operario Calificado	Asistencial
2	Operario	Asistencial

#### 6. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Alcaldía Municipal de Sibaté cuenta con la siguiente planta creada en los Decretos: 027 de 2016:

Total Empleos Planta de Personal	122
Empleos de carrera administrativa:	77
Empleos de libre nombramiento y remoción:	30
Periodo	1
Trabajadores Oficiales	14



Empleos por nivel jerárquico:

Nivel	Carrera administrativa	Libre nombramiento y remoción	Provisionalidad	Trabajador Oficial	Total
Directivo	-	27	-	-	27
Profesional	18	-	-	-	18
Técnico	12	-	-	-	12
Asistencial	35	3	13	14	65
Total	63	30	13	14	122

#### 7. EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN VACANCIA DEFINITIVA.

Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva por niveles:

La Alcaldía Municipal de Sibaté reportó 8 vacantes, correspondiente a 5 empleos, en el aplicativo SIMO con fecha de corte a 31/12/2023, discriminados así:

Nivel	Cantidad de Empleos	Cantidad de Vacantes
Profesional	18	2
Técnico	12	2
Asistencial	48	6

Estos empleos deben proveerse de manera definitiva mediante convocatoria pública con la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo cual, se estudiará la apropiación de los recursos presupuestales para garantizar que se oferten estos empleos.

Mientras tanto, estos cargos esta provistos conforme el procedimiento establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en Encargo o Provisionalidad según cada situación en particular.

De los 10 empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, 8 se reportaron a la Comisión Nacional del Servicio Civil como parte de la OPEC de la Alcaldía Municipal de Sibaté para ser provistos mediante concurso de méritos, lo que corresponde al 10.25% de los empleos de carrera de la planta de personal.

Los 2 empleos restantes, no reportados, corresponden a la ampliación de la planta de empleos efectuada mediante Decreto 135 del 28 de diciembre de 2023, los cuales serán reportados en la vigencia 2024.

#### 8. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

La planta de cargos vacantes de la Alcaldía del Municipio de Sibaté será provista de la siguiente manera:

La Secretaría General efectúa anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como los costos de la nómina, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Sibaté.

Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o mediante nombramiento ordinario o en periodo de prueba, o de forma transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

**Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:**

6



Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y procedimiento de vinculación de la entidad; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se estudiará la figura de la comisión.

**Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en encargo:**

Surtido el proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa, sin que pueda efectuarse nombramiento en periodo de prueba por no existir listas de elegibles se procederá a realizar el proceso de convocatoria interna de encargo para servidores de carrera administrativa. Si existe un servidor de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se expedirán los actos administrativos correspondientes.

En la vigencia 2023 se efectuaron 2 encargos para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y 6 encargos de carrera administrativa en vacancia temporal.

**Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad:**

En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hojas de vida - (Banco hojas de vida), una vez surtido el proceso de verificación de hojas de vida, la Secretaria General procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo, verificación y validación de los documentos aportados, realización de las entrevistas, sobre el resultado de cumplimiento de requisitos por parte de los candidatos y finalmente serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.

En la vigencia 2023 se efectuaron 2 nombramientos en Provisionalidad para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y 3 provisionalidades en empleos de vacancia temporal.

**9. CONCLUSIONES**

En conclusión, el siguiente cuadro muestra el resumen de las vacantes definitivas de carrera administrativa:

Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial) con corte a 31 de diciembre de 2024:

Nivel	Cantidad de Vacantes
Profesional	2
Técnico	2
Asistencial	6
<b>Total</b>	<b>10</b>

De los 10 empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, 8 se encuentran reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil como parte de la OPEC de la Alcaldía Municipal de Sibaté para ser provistos mediante concurso de méritos, lo que corresponde al 10.25% de los empleos de carrera de la planta de personal.

Los 2 empleos restantes, no reportados, corresponden a la ampliación de la planta de empleos efectuada mediante Decreto 135 del 28 de diciembre de 2023, los cuales serán reportados en la vigencia 2024.

