



AGAPITO MURILLO PALACIOS
ALCALDE 2024 - 2027

ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAREPA

NIT 890.985.316-8

Secretaría General y de
Servicios Administrativos



PLAN ANUAL DE VACANTES 2024

25/01/2024

Grupo interno de trabajo Talento Humano



CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	MARCO NORMATIVO.....	3
3	OBJETIVO GENERAL.....	5
4	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	5
4.1	Diagnóstico de la planta de personal.....	6
4.2	Planta de personal por naturaleza del empleo.....	6
4.3	Planta de personal por nivel jerárquico.....	7
4.4	Distribución de la planta de personal por dependencia.....	8
5	ESTADO DE PROVISIÓN DE EMPLEOS.....	8
5.1	Vacantes definitivas con corte al 31 de diciembre de 2023.....	9
5.2	Empleos vacantes temporales o definitivos y libre nombramiento vigencia 2023.....	10
6	METODOLOGÍA DE LA PROVISIÓN.....	10
6.1	Determinación de la viabilidad presupuestal.....	10
6.2	Procesos de selección de empleos de libre nombramiento y remoción	10
6.3	Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa mediante encargo.....	11
6.4	Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa a través del concurso de méritos.....	11
6.5	Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa en provisionalidad.....	11



1 INTRODUCCIÓN

La alcaldía municipal de Carepa es una entidad estatal de la rama ejecutiva, descentralizada territorialmente, con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa, financiera y técnica, creada mediante la ordenanza número 07 del 15 de diciembre de 1983.

La ley 909 del 2004 dispone como uno de los principios de la Gestión Pública, la planeación del recurso humano, estableciendo que las unidades de personal o quien haga sus veces, son las responsables de la elaboración del Plan Anual de Vacantes, los cuales contribuyen al componente de la Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, esta dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (**ingreso, desarrollo y retiro**), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – **MIPG**, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que le facilita la gestión, el logro de sus objetivos y los resultados.

El Plan Anual de Vacantes se encuentra enmarcado dentro de la planeación Estratégica del Talento Humano y es una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en la entidad y facilita la planeación de los procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

2 MARCO NORMATIVO

Las principales normas que fundamentan la elaboración del plan anual de vacantes, para el Municipio de Carepa son:

- A. El artículo 125 de la constitución política de Colombia, el cual indica: «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. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. 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. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del



régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual este fue elegido.»

- B. El artículo 15 de la ley 909 de 2004, establece que es obligación de las unidades de personal de las entidades «...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...»

El empleo público en dicha ley, como núcleo básico de la estructura de la función pública, se agrupa en cuadros funcionales de acuerdo con la naturaleza general de sus funciones, sus responsabilidades y los conocimientos y/o competencias comunes, según está previsto en el Manual de Funciones y Competencias Laborales (Decreto 785 de 2005, Decreto 815 de 2018); se determinan allí las clases de nombramiento, así como el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera.

- C. El artículo 2.2.22.3.14 del decreto 1083 2015, el cual establece los lineamientos para la integración de los planes institucionales y estratégicos al “Plan de Acción”.

En este sentido, con el fin de comprender el **Plan Anual de Vacantes**, a continuación, se enuncian los conceptos básicos relacionados con la clasificación o el nivel jerárquico de los empleos de acuerdo con el Decreto 785 de 2005 para el Orden Territorial:

De acuerdo con los niveles jerárquicos establecidos en el decreto 785 de 2004, les corresponden las siguientes funciones generales:

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.



Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

3 OBJETIVO GENERAL

Elaborar y diseñar un documento que permita describir, estructurar y actualizar la información de los empleos vacantes del Municipio de Carepa a partir de la Planta de Personal, con el fin de establecer directrices y programar su provisión teniendo en cuenta las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal.

1. Analizar la estructura administrativa del municipio de Carepa.
2. Identificar los empleos vacantes que hacen parte de la planta de personal.
3. Promover la correcta gestión y utilización de la planta de cargos atendiendo las necesidades del servicio.

4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El artículo 313 de la constitución política establece como funciones del concejo municipal determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias. A través del decreto XXX de XXX del XXX, el alcalde municipal, en uso de las **atribuciones que le fueron conferidas por el concejo municipal**, determinó la estructura administrativa del municipio de Carepa.

DESPACHO DEL ALCALDE

- | | |
|---|---|
| 1 | SECRETARÍA DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL |
| 2 | SECRETARÍA DE GOBIERNO |
| 3 | SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS |
| 4 | SECRETARÍA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE |
| 5 | SECRETARÍA DE HACIENDA |
| 6 | SECRETARÍA DE EDUCACIÓN |
| 7 | SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, OOPPMM, VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL |
| 8 | SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y MEDIO AMBIENTE |
-



4.1 Diagnóstico de la planta de personal

La planta de personal se estableció mediante el decreto 161 del 28 de agosto de 2012 y ha atravesado modificaciones por el decreto 044 de 2019 y decreto 265 del 27 de diciembre de 2023.

En atención a lo anterior, para la vigencia 2023 la planta de personal contaba con ciento catorce (114) empleos.

DESPACHO DEL ALCALDE					
NÚMERO DE CARGOS	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
1	Directivo	Alcalde	005	n/a	E.P
1	Directivo	Jefe de oficina	006	02	P.F
1	Asesor	Jefe de oficina asesora de comunicaciones	115	02	L.N.R
2	Técnico	Técnico operativo	314	02	L.N.R
PLANTA GLOBAL					
NÚMERO DE CARGOS	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
8	Directivo	Secretario de despacho	020	02	L.N.R
1	Directivo	Director financiero	009	01	L.N.R
1	Profesional	Tesorero general	201	03	L.N.R
5	Profesional	Profesional universitario	219	03	C.A
6	Profesional	Profesional universitario	219	02	C.A
3	Profesional	Profesional universitario	219	01	C.A
1	Técnico	Inspector de Policía 3ª a 6ª Categoría	303	04	C.A
12	Técnico	Técnico administrativo	367	01	C.A
4	Técnico	Técnico operativo	314	04	C.A
1	Técnico	Técnico operativo	314	03	C.A
20	Técnico	Técnico operativo	314	02	C.A
1	Técnico	Técnico operativo	314	01	C.A
1	Técnico	Agente de tránsito	340	02	C.A
8	Técnico	Agente de tránsito	340	01	C.A
2	Asistencial	Auxiliar administrativo	407	03	C.A
17	Asistencial	Auxiliar administrativo	407	02	C.A
15	Asistencial	Auxiliar administrativo	407	01	C.A
1	Asistencial	Auxiliar de servicios generales	470	01	C.A
2	Asistencial	Celador	477	01	C.A

4.2 Planta de personal por naturaleza del empleo

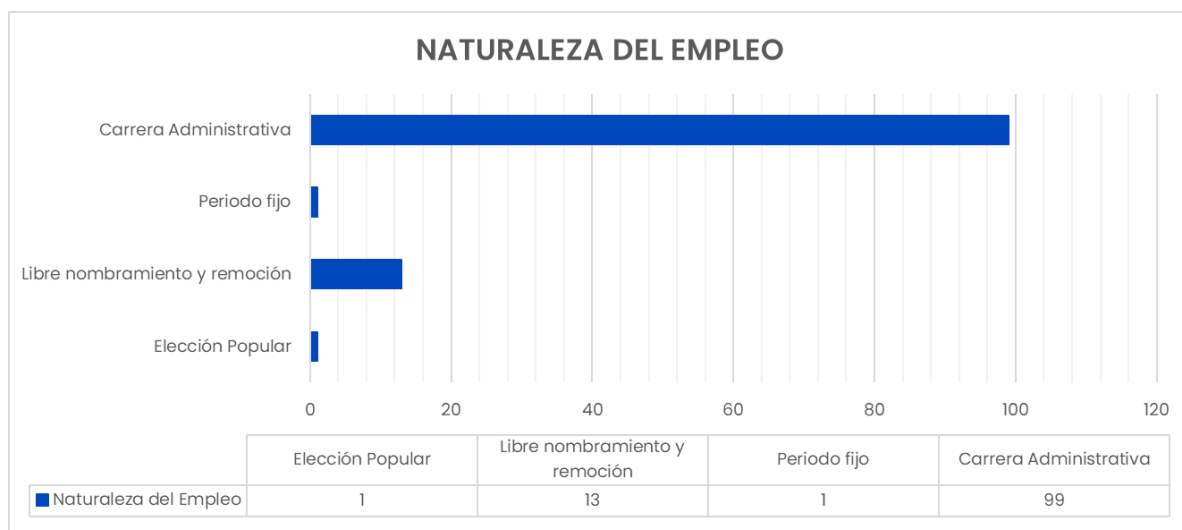
El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos de los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa, con excepción de



los de elección popular, los de los trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

De acuerdo a la naturaleza de los empleos se destaca que la planta de personal está conformada por un (01) empleo de elección popular, trece (13) empleos de libre nombramiento y remoción, un (01) empleo de periodo fijo y noventa y nueve (99) empleos de carrera administrativa.

En atención a la competencia establecida por la constitución política, sólo la Ley puede determinar qué empleos son de libre nombramiento y remoción; en ese sentido, el Artículo 5 de la Ley 909 de 2004, consagra que los empleos de los organismos y entidades a los cuales se les aplica esta ley, son de carrera y establece criterios para clasificar como de libre nombramiento y remoción algunos empleos



4.3 Planta de personal por nivel jerárquico

De conformidad con el artículo 3º del decreto 785 de 2005, según la naturaleza general de sus funciones y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos:

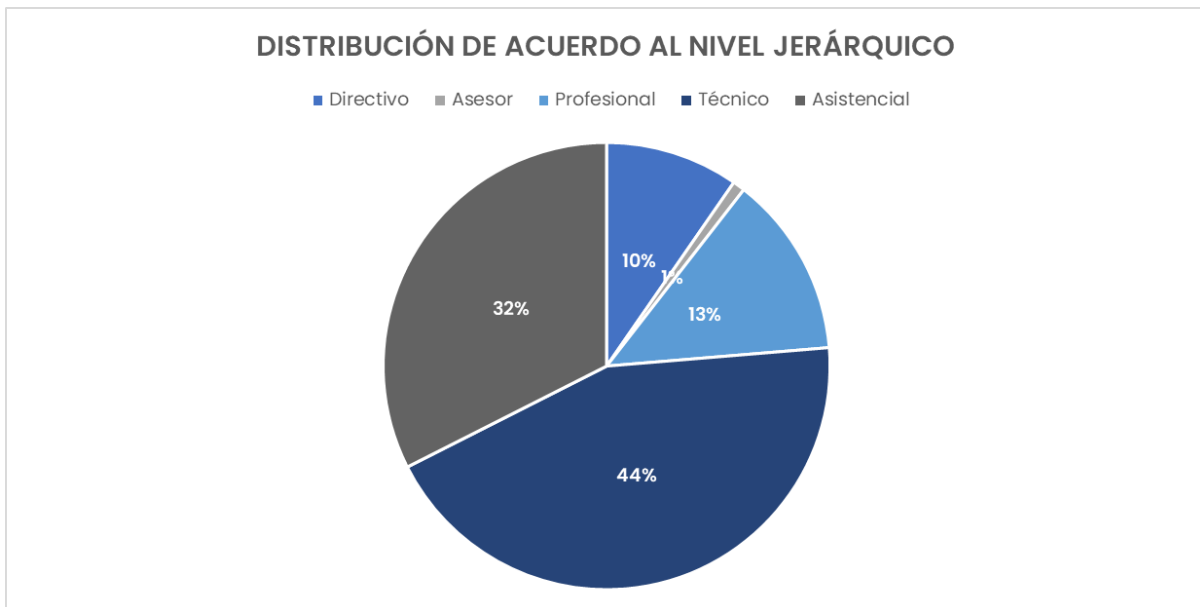
- Directivo.
- Asesor.
- Profesional.
- Técnico.
- Asistencial.

En correlación con lo anterior, la planta de personal del municipio se encuentra conformada, de acuerdo con el nivel jerárquico, así:

NATURALEZA DEL EMPLEO	CANTIDAD
Directivo	11
Asesor	1
Profesional	15
Técnico	50
Asistencial	37



TOTAL	114
--------------	------------



4.4 Distribución de la planta de personal por dependencia

Como se advirtió al inicio del documento la alcaldía municipal de Carepa cuenta con una estructura administrativa conformada por nueve (09) despachos, entre los cuales se han distribuido los 114 empleos, atendiendo a las necesidades del servicio.

La planta global de empleos del municipio de Carepa permite que en forma general se determinen las plazas requeridas, sin que el personal sea designado a una dependencia en particular. Es decir, los empleos pueden ser movidos de una dependencia a otra de acuerdo con las necesidades del servicio, en busca de una administración más ágil y dinámica, con una mejor utilización del recurso humano. Esta distribución de recurso humano debe responder siempre a las necesidades de las áreas para cumplir una función, teniendo en cuenta cargas de trabajo, perfil y el propósito de la entidad.

5 ESTADO DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

Formas de provisión del empleo público.

Los empleos de carrera administrativa pueden ser provistos de forma definitiva o transitoria.

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba para ascender o ingresar en la carrera con la persona seleccionada mediante el sistema mérito. Este procedimiento está determinado en el artículo 2.2.5.3.2. del decreto 1083 de 2015, así:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.



2. 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.

3. 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.

4. 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 fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad." Con los resultados de las pruebas de los procesos de selección se elaborará en estricto orden de mérito las listas de elegibles que tendrá una vigencia de dos años.

Resulta necesario resaltar que las vacancias definitivas y temporales de los empleos de carrera se suplen transitoriamente, a través de encargos y excepcionalmente de nombramientos provisionales, mientras se proveen en propiedad conforme a la ley o por el tiempo que dure la situación administrativa del titular con derechos de carrera.

Por otra parte, están los empleos de libre nombramiento y remoción para los cuales se designa mediante nombramiento ordinario. Respecto al concepto de "libre nombramiento y remoción" se traduce en que la persona que ha de ocupar un empleo de tal naturaleza, puede ser elegida y también desvinculada por quien tiene la facultad de hacerlo. Es decir, el órgano o persona a quien corresponda, puede disponer libremente del cargo confirmando o removiendo a su titular, mediante el ejercicio exclusivo de la facultad discrecional que, entre otras cosas, se justifica precisamente porque en virtud de las funciones que le son propias al cargo de libre nombramiento y remoción, (de dirección, manejo, conducción u orientación institucional), se toman las decisiones de mayor trascendencia (adopción de políticas o directrices fundamentales) para la entidad o la empresa de que se trate.

5.1 Vacantes definitivas con corte al 31 de diciembre de 2023

NIVEL JERÁRQUICO											RESUMEN DE EMPLEOS EN VACANCIA	
ASISTENCIAL			TÉCNICO			PROFESIONAL			ASESOR			
P	E	S	P	E	S	P	E	S	P	E		S
15	0	0	14	0	1	3	0	1	0	0	0	34



5.2 Empleos vacantes temporales o definitivos y libre nombramiento vigencia 2023

TIPO DE VACANTE	CANTIDAD
TEMPORALES – CARRERA ADMINISTRATIVA	01
DEFINITIVAS – CARRERA ADMINISTRATIVA	32
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	08
PERIODO FIJO	0

6 METODOLOGÍA DE LA PROVISIÓN

La secretaría general y de servicio administrativos, respetuosa de las leyes y derechos de carrera administrativa lleva el control permanente de los empleos vacantes de la Alcaldía Municipal de Carepa, a la luz de lo señalado en la ley 909 de 2004.

Los empleos vacantes pueden ser provistos de forma definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Y en los casos que corresponde se hará mediante nombramiento ordinario. Las condiciones varían. De acuerdo con la naturaleza del cargo la Alcaldía Municipal de Carepa realizará la provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de la siguiente forma:

Vacantes de empleo de Libre nombramiento y remoción. Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos.

Vacantes de empleo de periodo fijo. Se realizará la provisión de los empleos de periodo fijo de acuerdo a la normatividad vigente.

6.1 Determinación de la viabilidad presupuestal

La secretaría general y de servicios administrativos y la secretaría de hacienda, efectúan anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad con el propósito de consolidar el anteproyecto de presupuesto garantizando la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la entidad.

6.2 Procesos de selección de empleos de libre nombramiento y remoción

Con propósito de garantizar la prestación del servicio el nominador o su delegado podrá proveer de manera definitiva o mediante nombramiento ordinario o de forma transitoria, mediante encargo o nombramiento provisional los empleos vacantes, de acuerdo su naturaleza.

En la vigencia 2023 se llevaron a cabo tres posesiones en empleos de libre nombramiento y remoción.



6.3 Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa mediante 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.

6.4 Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa a través del concurso de méritos

La Comisión Nacional del Servicio Civil, en sesión de Sala Plena del 4 de diciembre de 2018, aprobó convocar el Proceso de Selección para proveer por mérito los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de algunos Municipios Priorizados para el Post Conflicto de que trata el Decreto Ley 893 de 2017, entre otros para el Municipio de Carepa.

Por ello, a través de los acuerdos No. 20181000007546 DEL 07/12/2018 y acuerdo No.0028 del 27/02/2020 convocaron a concurso de méritos SESENTA Y OCHO (68) empleos con CIERTO CATORCE (114) vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta. No obstante, 62 de las 114 vacantes convocadas a concurso ya no hacen parte de la planta de personal, toda vez que el acto administrativo a través del cual se crearon fue anulado por orden judicial.

6.5 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, el profesional de Gestión de Talento Humano realizará 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.