

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 1 de 8
		TRD:CMC100.13
	PLANES	CODIGO: GA-FO-57
		FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO



PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

Cartago, Vigencia 2024

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 2 de 8
		TRD:CMC100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

INTRODUCCIÓN

El Concejo Municipal de Cartago- Valle del Cauca, está comprometido con la gestión eficiente de la administración pública colombiana, para ello viene dando cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente. Se han fijado objetivos, metas tanto generales como específicas, que se recogen en el Plan de Acción de cada Presidente de la Corporación.

Como entidad pública, se busca que las actuaciones que se realicen sean acordes a los fines del Estado. En este orden de ideas, el presente documento busca dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 2, literal b, del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, que señala la obligación de las unidades de personal de todas las entidades de elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será autorizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

La Gestión del Talento Humano, enmarcada en estas políticas, busca el desarrollo y la capacitación de los servidores públicos, priorizando el mérito en la asignación de cargos, el fortalecimiento de competencias, el sentido de servicio, la implementación de incentivos y una gestión pública orientada hacia resultados tangibles. Dentro de esta gestión se incluyen aspectos como el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, así como la consideración de temas como el Clima Organizacional.

De acuerdo con el Decreto 612 de 2018, las entidades estatales deben integrar el Plan Anual de Vacantes, entre otros planes institucionales y estratégicos, en su Plan de Acción anual, según lo dispuesto por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Esto garantiza la transparencia y la publicidad de dicha información, que debe estar disponible en la página web de cada entidad antes del 31 de enero de cada año.

Por ende, en cumplimiento de esta normativa, se elabora el Plan Anual de Vacantes para el presente año como una herramienta esencial para la planificación, administración y actualización de la información sobre los puestos vacantes en la carrera administrativa, así como para la provisión de estos. Este plan también permite tener un registro preciso de la oferta real de empleos disponibles en la Corporación Edilicia.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 3 de 8
		TRD:CMC100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

1. OBJETIVOS:

1.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer estrategias de planificación anual, tanto técnica como económica, para la gestión del talento humano. Esto implica disponer de información precisa y actualizada sobre la entrada y salida de personal. Además, el plan funciona como un instrumento crucial para el Gobierno Nacional al proporcionar una visión realista de la oferta de empleo público en Colombia.

Esto a su vez permite orientar la racionalización y optimización de los procesos de selección, así como la asignación oportuna de recursos necesarios. Asimismo, el plan proporciona datos esenciales para que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) pueda formular políticas dirigidas a mejorar la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las entidades públicas y en el conjunto del Estado colombiano.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que el Concejo Municipal pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento humano como una estrategia organizacional.
- Establecer las formas de provisión de acuerdo con la naturaleza del empleo y al tipo de vacancia.

2. ALCANCE:

El Plan Anual de Vacantes y la provisión de empleos, es de aplicación general en la planta de personal del Concejo Municipal de Cartago, tanto a corto como a mediano plazo y por tanto sus medidas aplicarán a los empleos y dependencias de la planta, siempre y cuando así lo determine éste. Se inicia con el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; se Identificación de las formas de cubrir las necesidades

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 4 de 8
		TRD:CMC100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, permanecía, capacitación y formación y por último se estiman todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

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.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 5 de 8
		TRD:CMC100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

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.

4. DEFINICIÓN Y TERMINOLOGÍA APLICABLE

Empleo Público:

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.

Empleo temporal y/o transitorio:

Se entiende por empleos temporales los creados en la planta de personal por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento, de acuerdo con sus necesidades de personal. Su creación deberá responder a la normatividad vigente.

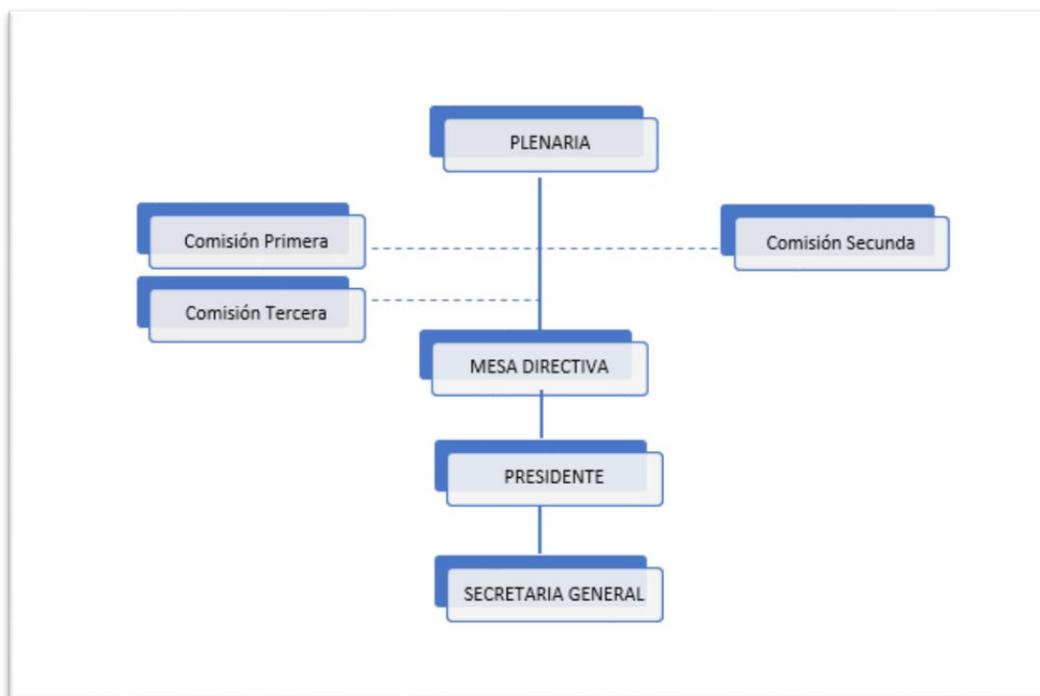
5. RESPONSABLE DEL PLAN DE VACANTES

La responsabilidad de elaborar, actualizar y presentar el Plan Anual de Vacantes corresponde al Secretario General o en su defecto el grupo de apoyo del presidente del Concejo Municipal de Cartago.

6. CONTEXTO O DIAGNOSTICO

6.1 Estructura Orgánica del Concejo Municipal

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 6 de 8
		TRD:CMC100.13
	PLANES	CODIGO: GA-FO-57
		FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021



6.2 Planta de personal del Municipio

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
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.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 7 de 8
		TRD:CMC100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

7. 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 diciembre de 2023 la Alcaldía se encuentra provista en un 100%, dado que tiene 2 cargos de periodo.

8. 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%

9. VACANTES EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:

De conformidad con lo establecido en los artículos 2.2.5.3.1 y 2.2.5.3.3 del Decreto 1083 de 2015, Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, de

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 8 de 8
		TRD:CMC100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

acuerdo con la decisión discrecional del nominador, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

10. ACTUALIZACIÓN DE VACANTES.

El presente plan se construye con fundamento en la información de Vacantes, de Vinculados y de ocupación de la planta, con una actualización mensual a fin de que la presidencia encargada del talento humano cuente con información oportuna y confiable que permita conocer las vacantes que se van generando, gestionar su provisión y disminuir el tiempo de cubrimiento de estas.

El enfoque dado por la Ley 1960 de 2019, para los procesos de selección, implica que éstos deberán ser estructurados considerando el posible uso que pueda hacerse de las listas de elegibles para empleos equivalentes, con el objeto de lograr que ellos sean equiparables desde el proceso de selección.