

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 1 de 20
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	CODIGO: TH.PL.002 FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO



PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

LUIS FERNANDO GIRALDO
Presidente

Cartago, Vigencia 2025

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 2 de 20
		CODIGO: TH.PL.002
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

INTRODUCCIÓN

El Concejo Municipal de Cartago, Valle del Cauca, desempeña un papel fundamental en la gestión y supervisión de la administración pública local, asegurando que todas sus acciones estén alineadas con la normatividad vigente en Colombia. En su compromiso con la eficiencia y la transparencia, la Corporación ha establecido una serie de objetivos estratégicos y metas concretas que guían su accionar, garantizando así una gestión responsable y orientada al bienestar de la comunidad.

Para alcanzar estos propósitos, cada Presidente del Concejo formula un Plan de Acción en el que se detallan las iniciativas prioritarias, los mecanismos de control y seguimiento, y las estrategias para fortalecer la participación ciudadana en la toma de decisiones. Dicho Plan se diseña en concordancia con las políticas municipales y nacionales, permitiendo una articulación efectiva con las demás entidades gubernamentales y asegurando el cumplimiento de los principios de buen gobierno, eficiencia y equidad.

Asimismo, el Concejo Municipal trabaja en la formulación y aprobación de acuerdos que contribuyan al desarrollo del municipio, promoviendo la transparencia en la gestión de los recursos públicos y garantizando la rendición de cuentas a la ciudadanía. Este compromiso con la gestión eficiente se traduce en la implementación de programas de modernización administrativa, la adopción de tecnologías para mejorar la comunicación con la comunidad y la promoción de espacios de diálogo que fortalezcan la democracia participativa.

En este sentido, la labor del Concejo no solo se centra en la regulación y el control político, sino también en la construcción de una administración pública más cercana a los ciudadanos, promoviendo iniciativas que fomenten el desarrollo social, económico y cultural de Cartago.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 3 de 20
		CODIGO: TH.PL.002
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

Como organismo estatal, es fundamental que todas las actuaciones se alineen con los fines y principios del Estado, garantizando eficiencia, transparencia y cumplimiento normativo. En este contexto, el presente documento tiene como propósito dar cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 2, literal b, del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, que establece 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.

Esta información es esencial para la adecuada planificación del recurso humano en el sector público, permitiendo una gestión estratégica del talento, la optimización de los procesos de selección y la formulación de políticas que fortalezcan la función administrativa. Así, el Plan Anual de Vacantes se convierte en una herramienta clave para garantizar la provisión oportuna de los cargos, asegurando que la administración cuente con el personal idóneo para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

La administración del talento humano, alineada con estas directrices, tiene como objetivo principal optimizar el desempeño y la satisfacción de los servidores públicos, promoviendo una administración eficiente y orientada a la excelencia. Para ello, se establecen estrategias que garantizan la selección, capacitación y desarrollo continuo del personal, con un enfoque basado en el mérito, la equidad y la mejora constante de competencias.

Uno de los pilares fundamentales de esta gestión es el fortalecimiento del sentido de servicio público, fomentando valores como la ética, la responsabilidad y el compromiso con la ciudadanía. Asimismo, se implementan mecanismos de evaluación del desempeño que permiten identificar fortalezas y oportunidades de mejora, asegurando que los servidores cuenten con las herramientas necesarias para ejercer sus funciones con eficacia.

Dentro de esta estrategia integral, se incluyen planes clave como el Plan de Previsión de Recursos Humanos, que permite anticipar las necesidades de talento y garantizar la estabilidad operativa de la entidad. También se contempla el Plan Institucional de Capacitación, enfocado en la actualización y desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades blandas que fortalezcan el desempeño individual y colectivo.

Además, el Plan de Bienestar e Incentivos juega un papel crucial en la motivación y satisfacción del personal, promoviendo entornos laborales saludables, oportunidades de crecimiento y mecanismos de reconocimiento que estimulen el compromiso y la productividad. En este mismo sentido, se analiza el **Clima**

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 4 de 20
		CODIGO: TH.PL.002
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

Organizacional, con el fin de mejorar la comunicación interna, el trabajo en equipo y la cultura institucional, asegurando un ambiente propicio para la innovación y la eficiencia en la gestión pública.

De esta manera, la administración del talento humano se convierte en un factor clave para la consolidación de una administración pública moderna, eficiente y centrada en resultados, garantizando que los servidores públicos cuenten con las condiciones y oportunidades necesarias para contribuir al desarrollo institucional y al bienestar de la comunidad.

En cumplimiento del Decreto 612 de 2018, las entidades estatales están obligadas a integrar el Plan Anual de Vacantes dentro de sus planes institucionales y estratégicos, asegurando su incorporación en el Plan de Acción anual, conforme a los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Esta disposición busca fortalecer la gestión del talento humano en el sector público, promoviendo una administración eficiente y basada en la planificación.

El cumplimiento de esta normativa no solo garantiza la transparencia en la gestión de los recursos humanos, sino que también facilita el acceso público a la información, permitiendo a la ciudadanía y a los entes de control conocer la disponibilidad de vacantes en la entidad. Para ello, se exige que este plan esté publicado en la página web institucional antes del 31 de enero de cada año, promoviendo así la rendición de cuentas y el acceso a la información pública.

En este contexto, la elaboración del Plan Anual de Vacantes se convierte en una herramienta estratégica para la gestión y administración del talento humano, permitiendo un seguimiento detallado de los puestos vacantes en la carrera administrativa y facilitando su adecuada provisión. Este documento no solo permite anticipar y cubrir las necesidades de personal en la entidad, sino que también contribuye a la planificación de procesos de selección meritocráticos, asegurando que los cargos sean ocupados por los candidatos más idóneos.

Asimismo, este plan proporciona un registro actualizado y preciso de la oferta real de empleos disponibles en la Corporación edilicia, garantizando una administración eficiente de los recursos humanos y fortaleciendo la capacidad operativa de la entidad. Su implementación favorece la toma de decisiones basada en datos concretos, optimizando la asignación de personal y alineando la gestión del talento con los objetivos estratégicos de la institución.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 5 de 20
		CODIGO: TH.PL.002
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

1. OBJETIVOS:

1.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar e implementar estrategias de planificación anual, tanto técnica como económica, para una gestión eficiente y transparente del talento humano en las entidades públicas. Esto implica contar con información precisa y actualizada sobre el movimiento de personal, facilitando la toma de decisiones en materia de provisión de cargos y optimización de la fuerza laboral.

El **Plan Anual de Vacantes** se consolida como una herramienta clave para el **Gobierno Nacional**, al proporcionar una visión integral y realista de la oferta de empleo público en Colombia. Esto permite no solo racionalizar y agilizar los procesos de selección de personal, sino también garantizar la asignación oportuna de los recursos necesarios para su ejecución.

Asimismo, el plan suministra información esencial para que el **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)** diseñe y formule políticas que fortalezcan la gestión del talento humano, mejorando la eficiencia organizacional y promoviendo un servicio público más eficaz, equitativo y alineado con los principios de mérito y transparencia.

2. ALCANCE:

El Decreto 2482 de 2012: "Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión", ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe "Gestión del Talento Humano orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes".

El Plan Anual de Vacantes inicia con la identificación de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva en el Instituto y termina con la provisión de dichas

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 6 de 20
		CODIGO: TH.PL.002
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

vacantes a través de concursos de mérito liderados de la Comisión Nacional del servicio Civil; y está alineado con los criterios establecidos en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Dimensión Uno – Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El presente plan se realiza para ser ejecutado en la vigencia 2025 en el Concejo Municipal de Cartago Valle e implica la provisión de empleos, atendiendo lo establecido en la Ley 1960 de 2019, que modifica la Ley 909 de 2004 y demás normas vigentes; y alineado con los criterios establecidos en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Dimensión Uno – Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

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", el cual hace referencia a que la regulación y organización del proceso de vacantes en el ámbito público está determinada por las normativas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Este organismo tiene la responsabilidad de garantizar que los procedimientos relacionados con la contratación y gestión de personal en las entidades del Estado se ajusten a las leyes y principios que rigen la administración pública.

El DAFP establece directrices que buscan asegurar la transparencia, la eficiencia y la equidad en el manejo de vacantes dentro de la administración pública. Estas directrices incluyen procesos como la selección de personal, el reclutamiento, la provisión de vacantes y la priorización de perfiles adecuados para cada cargo, en consonancia con la normativa laboral y los derechos de los empleados públicos. Además, el DAFP supervisa que las vacantes se gestionen de acuerdo con los principios de meritocracia, lo que implica que las decisiones de contratación se basen en el desempeño y la capacidad de los candidatos, evitando favoritismos o discriminación.

Dentro del marco jurídico, el DAFP también define las condiciones y requisitos legales que deben cumplirse para la publicación de vacantes, los procedimientos de selección, las convocatorias públicas y la clasificación de los puestos vacantes. Estas pautas no solo garantizan un manejo justo y eficiente de los recursos humanos en el sector público, sino que también buscan fomentar la confianza de la ciudadanía en el funcionamiento de las entidades gubernamentales.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 7 de 20
		CODIGO: TH.PL.002
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

En resumen, el DAFP establece las bases legales y administrativas para la gestión de vacantes, con el fin de optimizar los procesos de contratación pública y asegurar que se cumplan los principios fundamentales de la administración pública, como la transparencia, la eficiencia y la igualdad de oportunidades.

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.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 8 de 20
		CODIGO: TH.PL.002
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

4. DEFINICIÓN Y ABREVIATURAS

Con el fin de comprender más fácilmente este Plan Anual de Vacantes se muestran a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen a lo largo de este documento:

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

CLASIFICACIÓN DE EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES: El Decreto 1083 de 2015 establece, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos se pueden desarrollar en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil **CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS.** Es el procedimiento complejo previamente reglado por la administración, mediante el señalamiento de las bases o normas claramente definidas, en virtud del cual se selecciona entre varios participantes que han sido convocados y reclutados, a la persona o personas que por razón de sus méritos y calidades adquieren el derecho a ser nombradas en un cargo público.

EMPLEO PÚBLICO: El Decreto Ley 785 de 2005 en su artículo 2° 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». Así mismo, señala 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, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

ENCARGO: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

ENCARGO EN EMPLEOS DE CARRERA. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 1960 de 2019 por la cual se modifica la Ley 909 de 2004 el Decreto Ley 1567

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 9 de 20
		CODIGO: TH.PL.002
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

de 1998 y se dictan otras disposiciones, y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

ENCARGO EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

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. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

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

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 tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS PÚBLICOS: Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva, o de manera temporal mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es en vacancia definitiva o temporal.

PROVISIONALIDAD: Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 10 de 20
		CODIGO: TH.PL.002
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

SIMO. Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad. Allí se registran los empleos vacantes del Estado y los colombianos pueden inscribir su hoja de vida, para aplicar a las convocatorias.

VACANTE DEFINITIVA: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

VACANTE TEMPORAL: Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como: Vacaciones. Licencia. Permiso remunerado. Comisión, salvo en la de servicios al interior. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial. Periodo de prueba en otro empleo de carrera.

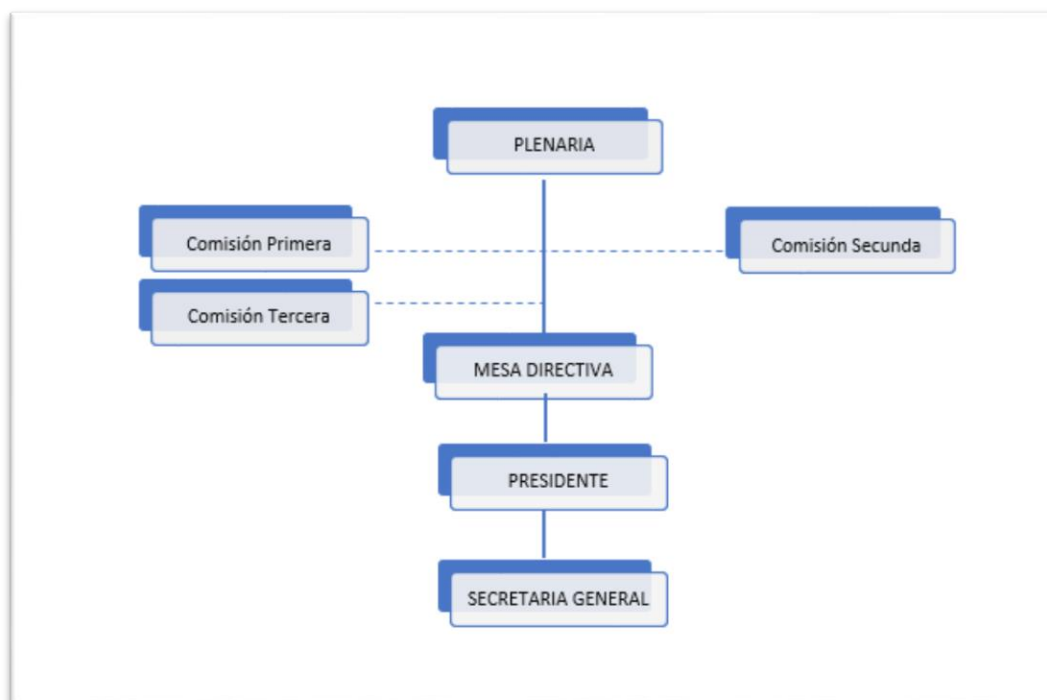
5. RESPONSABLE DEL PLAN DE VACANTES

La responsabilidad de elaborar, actualizar y presentar el Plan Anual de Vacantes recae en el Secretario General, o, en su defecto, en el grupo de apoyo designado por el Presidente del Concejo Municipal de Cartago. Este plan debe ser una herramienta estratégica que garantice la adecuada cobertura de los puestos vacantes dentro de la entidad, alineándose con las necesidades operativas y los objetivos institucionales. Además, su presentación debe ser realizada dentro de los plazos establecidos y con los detalles necesarios para asegurar una gestión transparente y eficiente de los recursos humanos. El grupo de apoyo, en caso de ser necesario, deberá colaborar en la recopilación de información, en la actualización de datos y en la formulación de estrategias para la correcta implementación del plan, siempre bajo la coordinación y supervisión del Secretario General.

6. CONTEXTO O DIAGNOSTICO

6.1 Estructura Orgánica del Concejo Municipal de Cartago

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 11 de 20
		CODIGO: TH.PL.002
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024



6.2 Planta del Personal del Concejo Municipal de Cartago Valle.

La caracterización de los empleos se materializa a través de la planta de personal, que se presenta en dos enfoques complementarios: la **planta estructural** y la **planta global**. Estos dos tipos de planta permiten una visión integral de cómo se organiza y distribuye el personal dentro de la entidad, ayudando a comprender tanto la estructura fija de la organización como las necesidades adicionales de recursos humanos según las circunstancias.

1. **Planta Estructural:** Esta planta define los puestos permanentes dentro de la organización, aquellos que están estrechamente relacionados con las funciones esenciales y estratégicas de la entidad. Los empleos que conforman esta planta son los que se consideran fundamentales para el funcionamiento continuo de la institución y no están sujetos a modificaciones frecuentes. En la planta estructural se incluyen los cargos que corresponden a la jerarquía organizacional y las responsabilidades clave que deben ser cubiertas en función de la misión y visión de la entidad. Esta planta tiene una visión más estática, ya que los puestos no cambian a menos que haya una modificación en la estructura organizativa.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 12 de 20
		CODIGO: TH.PL.002
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

2. **Planta Global:** La planta global, por su parte, tiene un enfoque más dinámico y flexible. Además de incluir los cargos establecidos en la planta estructural, también incorpora los empleos adicionales, temporales o eventuales que pueden surgir debido a proyectos específicos, necesidades de cobertura transitoria o el incremento de actividades en determinados periodos. Estos puestos pueden estar sujetos a variabilidad y dependen de factores como el presupuesto disponible, la contratación por necesidades puntuales o las vacantes que surgen a corto plazo. La planta global permite a la entidad adaptarse a situaciones imprevistas o cambios en la demanda de servicios sin necesidad de alterar la estructura organizacional base.

Ambos enfoques, estructural y global, brindan una visión completa de los recursos humanos de la institución, permitiendo planificar adecuadamente tanto la cobertura estable como las eventualidades. Las tablas que se presentan a continuación detallan los distintos cargos y características de cada uno, especificando el número de vacantes, el perfil requerido, las funciones principales y la jerarquía en la que se encuadran. Esto facilita la toma de decisiones sobre la asignación de recursos humanos, la planificación de contrataciones y la evaluación de necesidades de personal a corto, medio y largo plazo.

Distribución de la planta de Personal del Concejo Municipal

CARGO	No. Cargos	Vínculo	Genero
Secretario General	1	Periodo	Hombre
Secretario de Actas	1	Periodo	Hombre
Profesional Universitario	1	O.P. S	Mujer
Secretaria	1	O.P. S	Mujer
Asistencial	1	O.P. S	Hombre
Total	5		

La planta de personal aprobada para el Concejo Municipal de Cartago está conformada por un total de cinco (5) empleos, distribuidos de manera que el 60% de los puestos están ocupados por hombres, mientras que el 40% corresponden a mujeres. Esta distribución refleja no solo la estructura organizativa del Concejo, sino también un panorama que permite analizar la representación de género dentro de la entidad, lo cual puede ser un indicador relevante para evaluar la equidad en la asignación de oportunidades laborales.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 13 de 20
		CODIGO: TH.PL.002
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

Es importante destacar que la proporción entre hombres y mujeres puede estar influenciada por diversos factores, como la naturaleza de los puestos disponibles, los perfiles profesionales requeridos y las políticas de inclusión laboral implementadas por la institución. El 60% de hombres y el 40% de mujeres en la planta de personal pueden reflejar un esfuerzo por mantener una distribución relativamente equilibrada, aunque no necesariamente paritaria.

Además, esta composición de género puede ser un punto de partida para futuras evaluaciones de políticas públicas en materia de igualdad de género y oportunidades laborales. El Concejo Municipal de Cartago, al contar con un porcentaje significativo de mujeres en su planta de personal, podría seguir promoviendo acciones que fortalezcan aún más la inclusión de mujeres en cargos estratégicos y de toma de decisiones, impulsando una mayor equidad en todos los niveles organizacionales.

La información detallada sobre la composición de la planta de personal también es relevante para la planificación de la gestión de recursos humanos, permitiendo identificar áreas de oportunidad para promover el desarrollo profesional de ambos géneros y asegurar que los procesos de contratación y promoción sean inclusivos y justos, alineados con las políticas de igualdad laboral vigentes en el país. En este sentido, el Concejo Municipal de Cartago tiene la oportunidad de ser un ejemplo de buenas prácticas en la implementación de políticas que fomenten la igualdad de oportunidades y la representación equitativa en el ámbito laboral.

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 2024, el Concejo Municipal de Cartago se encuentra completamente provisto en un 100% de sus cargos, lo que significa que todos los puestos de la planta de personal han sido cubiertos satisfactoriamente. Esta situación se debe a que la entidad cuenta con 2 cargos de periodo, los cuales son ocupados por personal que ha sido asignado para cumplir funciones específicas

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 14 de 20
		CODIGO: TH.PL.002
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

durante un tiempo determinado, asegurando que las necesidades operativas del Concejo se encuentren plenamente cubiertas.

Los cargos de periodo son aquellos que, si bien tienen una duración definida, son fundamentales para el funcionamiento del Concejo Municipal. Estos cargos pueden estar relacionados con funciones temporales, como la asistencia a eventos, la gestión de proyectos especiales o la provisión de apoyo en períodos de alta carga de trabajo. A pesar de ser roles temporales, los dos cargos de periodo han sido cubiertos con éxito, lo que refleja una adecuada planificación y organización de recursos humanos dentro del Concejo.

Este 100% de cobertura también indica una correcta alineación entre las vacantes previstas y las contrataciones realizadas, lo cual es un indicador positivo en términos de eficiencia administrativa. La completa provisión de los cargos garantiza que el Concejo pueda continuar operando sin interrupciones, manteniendo su capacidad para llevar a cabo sus funciones legislativas, de gestión y administrativas de manera eficiente.

Es relevante destacar que, al estar provisto en su totalidad, el Concejo Municipal de Cartago no enfrenta desafíos inmediatos en cuanto a vacantes o la falta de personal, lo que permite un ambiente de trabajo estable y la posibilidad de planificar con antelación para posibles cambios en la estructura o necesidades operativas. Sin embargo, la situación podría cambiar dependiendo de futuras decisiones políticas, cambios en los proyectos o el cumplimiento de nuevos lineamientos organizativos que pudieran requerir la creación de nuevos cargos o la reestructuración de los existentes.

En conclusión, al 31 de diciembre de 2024, el Concejo Municipal de Cartago demuestra una excelente capacidad de gestión en la asignación y provisión de personal, lo que asegura que se mantenga una operatividad continua y alineada con sus objetivos institucionales.

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 tienen los servidores públicos del Concejo Municipal de Cartago, Valle, ya que este aspecto influye directamente en la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo, los derechos y beneficios a los que tienen acceso los empleados, así como en la planificación de recursos humanos dentro de la entidad. El tipo de vinculación determina cómo se

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 15 de 20
		CODIGO: TH.PL.002
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

establecen las relaciones laborales entre el Concejo Municipal y sus servidores, y puede variar según el tipo de contrato, la duración de la relación laboral, las funciones asignadas y las normativas legales que rigen cada situación.

El conocimiento del tipo de vinculación es esencial por varias razones:

1. **Diferenciación de Contratos:** En el ámbito público, los servidores pueden estar vinculados bajo diferentes modalidades de contrato, como contratos a término fijo, contrato por obra o labor, o contratos de período determinado, entre otros. Cada uno de estos contratos tiene características y condiciones específicas, incluyendo la duración, las renovaciones, las prerrogativas y la estabilidad laborales. La identificación precisa del tipo de vinculación ayuda a garantizar que los empleados reciban los beneficios correspondientes y que se cumpla con la legislación vigente.
2. **Derechos y Beneficios Laborales:** Según el tipo de vinculación, los servidores públicos tienen acceso a diferentes derechos y beneficios, tales como prestaciones sociales, seguro de salud, pensiones, vacaciones, entre otros. Conocer cómo están vinculados los empleados permite asegurar que se respeten estos derechos y se ofrezcan las condiciones laborales adecuadas, garantizando la equidad en el trato de todos los empleados, sin importar la modalidad de contratación.
3. **Estabilidad y Movilidad del Personal:** El tipo de vinculación también impacta en la estabilidad laboral de los servidores públicos. Por ejemplo, los empleados con contratos a término fijo o indefinido pueden gozar de una mayor estabilidad, mientras que aquellos contratados por períodos determinados o para proyectos específicos pueden tener una mayor incertidumbre respecto a la continuidad de su empleo. Este conocimiento es relevante para la planificación del recurso humano y para la toma de decisiones en cuanto a la permanencia de personal, la rotación de puestos y la gestión de vacantes.
4. **Planeación y Presupuesto:** Al conocer los tipos de vinculación, el Concejo Municipal puede prever las necesidades de contratación y su impacto en el presupuesto. Los contratos temporales o eventuales, por ejemplo, pueden implicar una asignación diferente de recursos en comparación con los contratos permanentes. De igual manera, la renovación o no de ciertos contratos debe estar alineada con las políticas y objetivos financieros de la entidad.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 16 de 20
		CODIGO: TH.PL.002
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

5. **Cumplimiento de Normativa Legal:** En el ámbito público, el tipo de vinculación debe ajustarse estrictamente a las normativas legales y reglamentarias que rigen la contratación de personal en el sector público, tanto a nivel local como nacional. Conocer el tipo de vinculación garantiza que el Concejo Municipal esté cumpliendo con las disposiciones legales y evitando posibles conflictos laborales o sanciones por prácticas incorrectas de contratación.

En resumen, comprender el tipo de vinculación de los servidores públicos del Concejo Municipal de Cartago es crucial para garantizar la correcta gestión del personal, asegurar el cumplimiento de la normativa laboral y maximizar la eficiencia administrativa de la entidad. Además, permite promover un entorno laboral justo y equitativo, lo que contribuye al bienestar de los empleados y a la eficacia en el desempeño de sus funciones.

TIPO DE VINCULACIÓN DE LA PLANTA DE EMPLEO DEL CONCEJO MUNICIPAL

TIPO DE VINCULACIÓN	Nº DE SERVIDORES PÚBLICOS	%
PERIODO FIJO	2	40%
Contratación (OPS)	3	60%
TOTAL	5	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 los empleos de **libre nombramiento y remoción** deben ser provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, dependiendo de la decisión discrecional del nominador, siempre que se cumplan con los requisitos establecidos para el desempeño del cargo. Este marco normativo establece las pautas para la ocupación de vacantes en cargos de confianza, en los cuales la persona designada tiene un nivel de responsabilidad y puede ser removida en función de la confianza depositada por la autoridad nominadora, lo que implica una mayor flexibilidad en el proceso de contratación y remoción.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 17 de 20
		CODIGO: TH.PL.002
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

1. Nombramiento Ordinario:

El nombramiento ordinario es el proceso a través del cual una vacante definitiva en un cargo de libre nombramiento y remoción es cubierta de manera formal, es decir, con una designación directa, a través de un acto administrativo que refleja la decisión del nominador, quien ejerce una facultad discrecional para seleccionar a la persona más adecuada para el puesto. Este nombramiento se basa en la meritocracia y en el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa aplicable, tales como la experiencia, la formación académica y las competencias específicas requeridas para el cargo. El nombramiento ordinario también debe seguir procedimientos establecidos para garantizar la transparencia y la legalidad en el proceso de selección.

2. Encargo:

Por otro lado, el encargo es una modalidad que permite designar a un servidor público para ocupar temporalmente un cargo de libre nombramiento y remoción, en el caso de que este esté vacante, por ausencia del titular o por cualquier otra causa que impida el ejercicio normal de sus funciones. En este caso, el nominador tiene la facultad de designar a una persona para cubrir la vacante de manera provisional, sin necesidad de un proceso de selección formal, pero asegurándose de que quien asuma el encargo cumpla con los requisitos necesarios para el desempeño del cargo.

El **encargo** tiene una naturaleza temporal y es una opción práctica cuando la vacante debe ser cubierta rápidamente, mientras se define si el cargo se cubrirá de manera definitiva mediante un nombramiento ordinario o si el titular regresa a sus funciones. El encargo no implica la permanencia en el cargo, ya que la persona encargada no asume la titularidad del empleo de forma permanente. No obstante, debe estar claro que quien sea nombrado en esta modalidad debe cumplir con las competencias y calificaciones mínimas requeridas para ejercer las funciones del cargo durante el tiempo que dure el encargo.

3. Decisión Discrecional del Nominador:

El nominador, que es la autoridad encargada de realizar el nombramiento o el encargo, tiene una **facultad discrecional** en la toma de decisiones, lo que significa que puede seleccionar a la persona más adecuada para el cargo según su criterio, dentro de los marcos legales establecidos. Aunque esta decisión es discrecional, debe estar alineada con los requisitos previos establecidos por la ley y la normativa interna, para garantizar que los procesos sean transparentes, objetivos y estén orientados a la eficiencia administrativa.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 18 de 20
		CODIGO: TH.PL.002
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

4. Cumplimiento de Requisitos:

Independientemente de que se trate de un nombramiento ordinario o de un encargo, es imprescindible que el proceso de provisión de la vacante cumpla con los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Estos requisitos suelen incluir criterios como la experiencia profesional, la formación académica, el conocimiento de la normativa vigente, las habilidades específicas relacionadas con el cargo y la capacidad para desempeñar las funciones asignadas. El cumplimiento de estos requisitos asegura que la persona seleccionada, ya sea de forma temporal o permanente, esté debidamente capacitada para ejercer las funciones del cargo con eficiencia.

Por lo anteriormente expuesto se puede concluir que El Decreto 1083 de 2015 establece un marco normativo claro para la provisión de vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción, permitiendo que estas vacantes sean cubiertas mediante un nombramiento ordinario o un encargo, dependiendo de las necesidades y decisiones del nominador. Sin embargo, en ambos casos, es fundamental que se cumplan los requisitos previos establecidos para garantizar que el proceso de

10. ACTUALIZACIÓN DE VACANTES.

El presente plan se construye con fundamento en la información actualizada sobre las vacantes, los vinculados y la ocupación de la planta, buscando establecer una base sólida para la gestión eficiente de los recursos humanos en la entidad. Para ello, se lleva a cabo una actualización mensual de los datos relacionados con estos tres aspectos clave, lo que permite que la presidencia encargada del talento humano cuente con información oportuna y confiable. Esta información es crucial para conocer en tiempo real las vacantes que se van generando dentro de la entidad, lo que facilita su gestión y optimiza el proceso de contratación.

El principal objetivo de este enfoque es reducir al máximo el tiempo de cubrimiento de las vacantes, permitiendo que los puestos vacantes sean ocupados de manera ágil y eficaz, evitando retrasos que puedan afectar el desempeño de las funciones de la entidad. La actualización constante de los datos es una herramienta clave para tomar decisiones informadas, no solo sobre la ocupación de vacantes, sino también para planificar y organizar las necesidades de personal de manera anticipada.

1. Uso de Información de Vacantes, Vinculados y Ocupación de la Planta:

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 19 de 20
		CODIGO: TH.PL.002
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

El análisis detallado de la información de vacantes, de los vinculados (personas que actualmente ocupan un cargo en la entidad) y de la ocupación de la planta (cuántos cargos están cubiertos y cuáles no) es esencial para gestionar de manera eficaz los recursos humanos. Esta información permite identificar vacantes inminentes, anticiparse a las necesidades de personal y preparar las estrategias de contratación y provisión de vacantes con antelación. Además, permite realizar un seguimiento constante de la ocupación de los cargos, evitando situaciones de subutilización de personal o carencia de cobertura en puestos claves.

2. Actualización Mensual:

La **actualización mensual** es una herramienta crítica que asegura que la información utilizada para la toma de decisiones esté siempre al día. Este enfoque garantiza que no haya discrepancias entre la información disponible y la realidad del día a día de la entidad, lo que minimiza los riesgos de tomar decisiones basadas en datos desactualizados o incompletos. La frecuencia de la actualización permite una mayor agilidad en la respuesta ante cambios o vacantes inesperadas, y asegura que los procesos de selección y provisión de personal sean rápidos y eficientes.

3. Optimización en la Gestión de Vacantes:

Al contar con datos actualizados y confiables, la presidencia encargada de **gestionar el talento humano** puede actuar de manera más proactiva para cubrir vacantes. Este enfoque reduce el tiempo que una vacante permanece sin cubrir, lo que mejora la operatividad de la entidad y asegura que las funciones se realicen sin interrupciones. La información oportuna también facilita la planificación de futuros nombramientos, encargos o procesos de selección, lo que contribuye a una gestión más eficiente del talento humano.

4. Enfoque de la Ley 1960 de 2019:

El enfoque establecido por la **Ley 1960 de 2019**, en cuanto a los procesos de selección, implica que estos deben ser estructurados de manera que se tenga en cuenta la posible utilización de listas de elegibles para empleos equivalentes. Esto significa que, cuando se genera una vacante, se puede recurrir a listas de elegibles de procesos de selección previos para empleos que sean equivalentes en términos de responsabilidades y requisitos. Esta estrategia tiene como objetivo optimizar los procesos de selección y garantizar que las vacantes se cubran de manera rápida y eficiente, sin necesidad de iniciar un nuevo proceso de selección desde cero.

El uso de listas de elegibles para empleos equivalentes también permite que los procesos de selección sean más transparentes, equitativos y ágiles, pues se aprovecha el trabajo realizado en convocatorias anteriores, donde se han evaluado a candidatos y se han determinado sus aptitudes y competencias. De esta manera,

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 20 de 20
		CODIGO: TH.PL.002
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

los procesos se hacen más rápidos y menos costosos, beneficiando tanto a los candidatos como a la entidad, que puede asegurar que el puesto sea ocupado por la persona más adecuada sin demoras innecesarias.

5. Igualdad de los Procesos de Selección:

La Ley 1960 de 2019 también enfatiza la igualdad de los procesos de selección para cargos equivalentes. Esto significa que los criterios, pruebas y métodos de selección deben ser coherentes y aplicarse de manera uniforme para cargos que sean similares en cuanto a nivel, funciones y requisitos. El objetivo es garantizar que todos los aspirantes sean evaluados de manera justa y bajo las mismas condiciones, lo que contribuye a la transparencia y a la meritocracia en el proceso de selección de personal.

En Conclusión:

El plan de gestión de vacantes del Concejo Municipal de Cartago se construye sobre una base sólida de información actualizada y fiable, que permite gestionar de manera efectiva la ocupación de los cargos y reducir los tiempos de cubrimiento de vacantes. El enfoque dado por la Ley 1960 de 2019 fortalece aún más este proceso al permitir el uso de listas de elegibles para empleos equivalentes, lo que facilita y agiliza los procesos de selección. Con una estructura bien definida y un seguimiento constante, la entidad puede garantizar la provisión oportuna de personal y asegurar que se cumplan los requisitos de transparencia, igualdad y eficiencia en la contratación pública.


H.C LUIS FERNANDO GIRALDO
 Presidente

Elaboró: Contratista Asesor Concejo Municipal
 Revisó: Ab. Jeisson A Rendon- Asesor Jurídico
 Aprobó: Luis Fernando Giraldo- Presidente Mesa D.