

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 1 de 11
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS</b>	CODIGO: GD.PL.001 FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

## **CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO**

### **PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISIÓN DE EMPLEOS**

**FELIPE EDUARDO MEDINA QUINTERO**  
Presidente

**Cartago, Vigencia 2026**

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 2 de 11
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS</b>	CODIGO: GD.PL.001 FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

## INTRODUCCIÓN

El Concejo Municipal de Cartago formula el Plan Anual de Vacantes en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 612 de 2018, integrándolo al Plan de Acción Institucional y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como instrumento de planeación estratégica del talento humano. Este plan permite identificar, planear y hacer seguimiento a las vacantes existentes o potenciales, garantizando la provisión oportuna de los empleos y la continuidad en la prestación de las funciones institucionales.

Asimismo, el Plan Anual de Vacantes fortalece la transparencia, la rendición de cuentas y el acceso a la información pública, al establecer un registro actualizado de la situación de la planta de personal y su publicación en la página web institucional, conforme a los plazos normativos. Su implementación se articula con otros planes de talento humano, contribuyendo a una gestión eficiente, planificada y orientada a resultados, en coherencia con los objetivos estratégicos del Concejo Municipal.

## OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes permite planear de manera técnica y financiera la gestión del talento humano, mediante información actualizada sobre el movimiento de personal, facilitando la toma de decisiones para la provisión de cargos y la optimización de la planta de personal. Asimismo, constituye un insumo estratégico para el DAFP en la formulación de políticas de empleo público, fortaleciendo la eficiencia organizacional, la transparencia y los principios de mérito en la administración pública..

## ALCANCE:

El Plan Anual de Vacantes del Concejo Municipal de Cartago Valle para la vigencia 2026 comprende la identificación de los empleos en vacancia definitiva y la gestión de su provisión conforme al principio de mérito, mediante los mecanismos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Su ejecución se enmarca en el Decreto 2482 de 2012, la Ley 1960 de 2019, la Ley 909 de 2004 y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), integrándose a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 3 de 11
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS</b>	CODIGO: GD.PL.001 FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

## 1. MARCO JURIDICO.

El Plan Anual de Vacantes del Concejo Municipal de Cartago Valle se fundamenta en el marco normativo que regula la gestión del talento humano en las entidades públicas, orientado al principio de mérito, la transparencia, la eficiencia administrativa y la adecuada planeación del empleo público. Las principales disposiciones que lo sustentan son las siguientes:

- **Constitución Política de Colombia**, artículo 125, que establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa y su provisión debe realizarse con base en el mérito.
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, estableciendo los principios y procedimientos para la provisión de los empleos en el sector público.
- **Ley 1960 de 2019**, que modifica la Ley 909 de 2004, fortaleciendo los procesos de selección por mérito y la provisión de empleos de carrera administrativa.
- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que reglamenta la gestión del talento humano, la administración de personal y la provisión de empleos en las entidades del Estado.
- **Decreto 2482 de 2012**, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, incorporando el Plan Anual de Vacantes dentro de la Política de Gestión del Talento Humano.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, particularmente la **Dimensión Talento Humano**, que orienta la planeación estratégica del recurso humano y exige la formulación y ejecución del Plan Anual de Vacantes como instrumento de gestión.
- Lineamientos, guías y circulares expedidas por el **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)** y la **Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)**, relacionados con la provisión de empleos, concursos de mérito y administración de la carrera administrativa.

## 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

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 4 de 11 CODIGO: GD.PL.001
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE          PROVISION DE EMPLEOS</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

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 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.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 5 de 11 CODIGO: GD.PL.001
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE  PROVISION DE EMPLEOS</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

**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.

**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

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 6 de 11 CODIGO: GD.PL.001
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

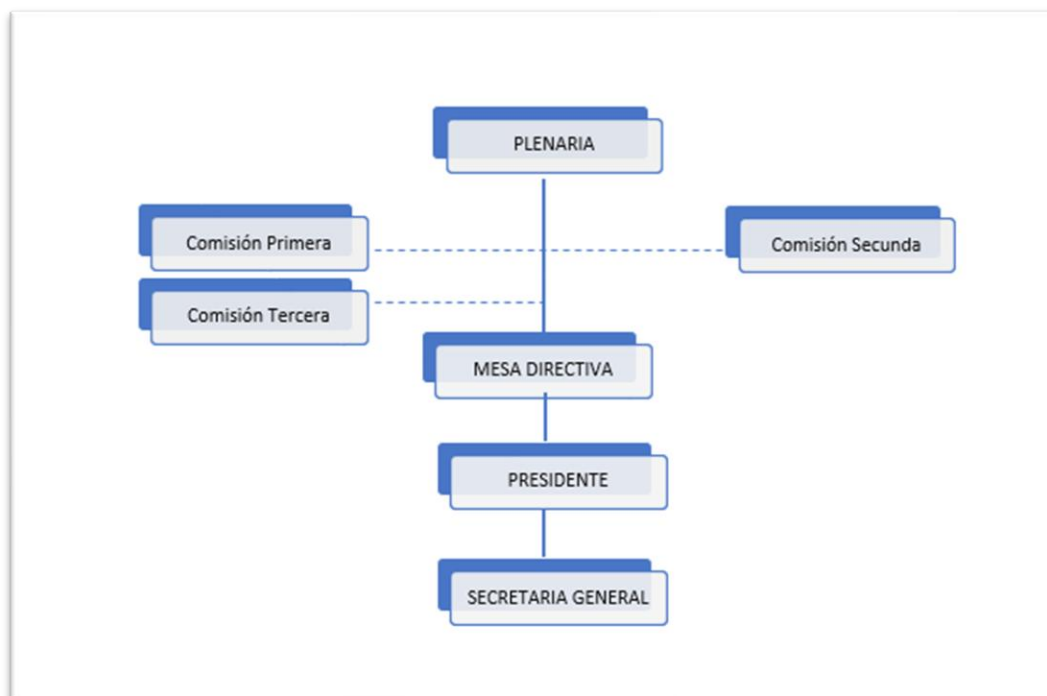
interior. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial. Periodo de prueba en otro empleo de carrera.

## RESPONSABLE DEL PLAN DE VACANTES

La elaboración, actualización y presentación del Plan Anual de Vacantes es responsabilidad del Secretario General del Concejo Municipal de Cartago o del grupo de apoyo que este designe, el cual actúa bajo su coordinación y supervisión. El plan constituye una herramienta estratégica para garantizar la adecuada provisión de los cargos vacantes, alineada con las necesidades operativas y los objetivos institucionales, y debe presentarse oportunamente para asegurar una gestión transparente y eficiente del talento humano.

## CONTEXTO O DIAGNOSTICO

Estructura Orgánica del Concejo Municipal de Cartago



## Planta del Personal del Concejo Municipal de Cartago Valle.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 7 de 11
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS</b>	CODIGO: GD.PL.001 FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

La caracterización de los empleos se realiza a través de la planta de personal, la cual se estructura en dos enfoques complementarios: la planta estructural y la planta global. La planta estructural comprende los cargos permanentes y esenciales para el funcionamiento continuo de la entidad, asociados a su estructura organizacional y misión institucional. Por su parte, la planta global incorpora, además de los cargos estructurales, empleos temporales o eventuales que responden a necesidades transitorias, proyectos específicos o incrementos en la demanda de servicios. Ambos enfoques permiten una visión integral del recurso humano y facilitan la planificación, provisión y gestión eficiente del personal de la entidad..

#### Distribución de la planta de Personal del Concejo Municipal

CARGO	No. Cargos	Vinculo	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
<b>Total</b>	<b>5</b>		

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.

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

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 8 de 11 CODIGO: GD.PL.001
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

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.

## **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:

<b>TOTAL EMPLEOS DE LA PLANTA</b>	<b>TOTAL SERVIDORES PÚBLICOS DEL CONCEJO MUNICIPAL</b>	<b>PORCENTAJE DE OCUPACIÓN</b>
2	2	<b>100%</b>

Con corte al 31 de diciembre de 2025, el Concejo Municipal de Cartago registra un nivel de provisión del 100 % de los empleos de su planta de personal, evidenciando el cumplimiento de los lineamientos de la Dimensión Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). A la fecha de corte no se presentan vacantes definitivas, lo cual refleja una adecuada planeación y gestión del empleo público.

La planta de personal incluye dos (2) empleos de período, los cuales se encuentran provistos conforme a la normatividad vigente, garantizando la continuidad en el desarrollo de las funciones administrativas y de apoyo institucional. Esta situación da cuenta de una gestión articulada entre la planeación del recurso humano y las necesidades operativas de la entidad, en concordancia con los principios de mérito, eficiencia y sostenibilidad institucional.

El resultado alcanzado evidencia una correcta alineación entre el Plan Anual de Vacantes, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y los objetivos institucionales, contribuyendo al fortalecimiento del desempeño organizacional y a la estabilidad de la entidad. Así mismo, permite proyectar de manera anticipada la

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 9 de 11 CODIGO: GD.PL.001
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

gestión del talento humano frente a eventuales cambios normativos, administrativos o misionales, en coherencia con los criterios de evaluación del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG).

## TIPO DE VINCULACIÓN DE LA PLANTA DE EMPLEO DEL CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO VALLE

El conocimiento del tipo de vinculación de los servidores públicos del Concejo Municipal de Cartago, Valle constituye un elemento fundamental para la adecuada planeación, gestión y control del talento humano, en concordancia con lo establecido en el Decreto 612 de 2018, que integra los planes institucionales al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).


La identificación de las modalidades de vinculación permite garantizar el cumplimiento de la normatividad laboral vigente, el reconocimiento de los derechos y beneficios de los servidores, así como la correcta planeación del recurso humano y del presupuesto institucional. De igual manera, facilita la toma de decisiones relacionadas con la provisión de empleos, la estabilidad laboral, la movilidad del personal y la gestión de vacantes.

Este análisis contribuye a fortalecer la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, al asegurar una administración eficiente, equitativa y transparente del empleo público, en coherencia con los principios de mérito, legalidad y eficiencia administrativa, promovidos por el MIPG y evaluados a través del FURAG.

### 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%

### VACANTES EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 10 de 11
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS</b>	CODIGO: GD.PL.001 FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

De conformidad con 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 pueden ser provistas mediante nombramiento ordinario o encargo, según la decisión discrecional del nominador, dentro del marco de la normatividad vigente.

El nombramiento ordinario corresponde a la provisión definitiva del empleo mediante acto administrativo, en ejercicio de la facultad discrecional del nominador, previo cumplimiento de los requisitos y competencias exigidos para el cargo. Por su parte, el encargo constituye una modalidad de provisión temporal que permite garantizar la continuidad del servicio mientras se define la provisión definitiva o se supera la situación administrativa que originó la vacancia.

En ambos casos, la provisión de los empleos debe asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y funcionales, en coherencia con los principios de legalidad, eficiencia, idoneidad y transparencia que orientan la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

### **ACTUALIZACIÓN DE VACANTES.**

El presente Plan Anual de Vacantes se formula con base en la información actualizada de la planta de personal, incluyendo la identificación de vacantes, la situación de los empleos provistos y las modalidades de vinculación, en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Para tal efecto, la entidad realiza la actualización periódica de la información relacionada con la gestión del empleo, con el fin de disponer de datos oportunos y confiables que faciliten la toma de decisiones por parte de la instancia responsable del talento humano. Esta práctica permite identificar de manera anticipada las vacantes que se generen y planificar su provisión conforme a la normatividad vigente.

El enfoque adoptado busca optimizar los tiempos de provisión de los empleos, garantizar la continuidad del servicio y fortalecer la eficiencia administrativa, en coherencia con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, orientada al uso racional del recurso humano y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

### **Criterios uniformes en los procesos de selección:**

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 11 de 11
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PROVISION DE EMPLEOS</b>	CODIGO: GD.PL.001 FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

En concordancia con la Ley 1960 de 2019 y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), los procesos de selección para la provisión de empleos deben garantizar condiciones de igualdad, transparencia y mérito, aplicando criterios, pruebas y metodologías homogéneas para cargos equivalentes en nivel, funciones y requisitos.

Este principio se articula con el Decreto 612 de 2018, en tanto el Plan Anual de Vacantes se consolida como un instrumento de planeación institucional que permite asegurar la coherencia y uniformidad en los procesos de provisión de empleos, fortaleciendo la gestión estratégica del talento humano y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

#### **En Conclusión:**

El Plan de Gestión de Vacantes del Concejo Municipal de Cartago se fundamenta en información actualizada, confiable y sistematizada, lo que permite una administración eficiente de la planta de personal y la optimización de los tiempos de provisión de los empleos.

En este marco, la Ley 1960 de 2019 fortalece el proceso al habilitar el uso de listas de elegibles para empleos equivalentes, facilitando y agilizando los mecanismos de selección y provisión del talento humano.

Así mismo, una estructura metodológica clara y el seguimiento permanente a la gestión de vacantes permiten a la entidad garantizar la provisión oportuna del personal, en observancia de los principios de mérito, transparencia, igualdad de condiciones y eficiencia administrativa, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).



**H.C FELIPE EDUARDO MEDINA QUINTERO**  
**Presidente**