



**PLAN ANUAL DE VACANTES**

**- 2018-**

**SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO**

**ANA MARIA BOBADILLA GONZALEZ**  
Subdirectora

**LINA MARIA HIGUITA RIVERA**  
Asesora



## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. METODOLOGIA .....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	5
3. OBJETIVO.....	7
4. PLANTA DE CARGOS VACANTES.....	8



## ***INTRODUCCIÓN***

De conformidad con los artículos 209 y 269 de la Constitución Política, es obligación de las entidades públicas coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del estado, diseñar y aplicar según sus funciones, métodos, y procedimientos de control interno de acuerdo con lo que disponga la ley.

De conformidad con lo previsto en el literal a) del artículo 4 de la Ley 87 de 1993 los objetivos y metas de tanto generales como específicos, así como la formulación de los planes operativos de la entidad, conforman uno de los elementos del Sistema de Control Interno de la entidad como es el de la planeación, a que hace referencia el artículo 10 del Decreto 2145 de 1999.

Además, la Ley 909 de 2004 por el cual se expiden las normas que regulen el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, dispone en el literal d) del artículo 14, que el Departamento de la Función Pública le corresponde “Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado de este a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Es entonces como el numeral 2, literal b, del artículo 15 de dicha norma, señal que las unidades de personal de las entidades deberán 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.

Por último la Circular 017 de 2017 expedida por la Procuraduría General de la Nación exhorta a los representantes legales de las entidades públicas, que de conformidad con el principio de coordinación, las autoridades administrativas deben garantizar la armonía en el ejercicio de sus respectivas funciones con el fin de lograr los fines estatales, la CNSC y el DAFP deben prestar toda su colaboración ,mutua a fin de facilitar que la información contenida en el Plan anual de vacantes (a cargo del DAFP) y la Oferta Pública de Empleos (a cargo de la CNSC), se encuentre continuamente actualizada y, de esta manera, se programen oportunamente los respectivos concursos de méritos.



## ***METODOLOGIA***

Para elaborar este Plan Anual de Vacantes, se tuvo en cuenta los lineamientos y directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela Superior de la Administración Pública ESAP.

Por esta razón se incluye la relación de los empleos con vacancias definitivas que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer conforme lo establece la Ley 909 de 2004 para garantizar la adecuada prestación del servicio.

En este plan se detallan la situación actual de estas vacancias definitivas sin están sin proveer o sin están ocupadas mediante provisionalidades y encargos.



## **MARCO NORMATIVO**

Teniendo presente que en las disposiciones constitucionales contempladas en el artículo 125 señalan que, “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.” En ese sentido, “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.”

Con base en la mencionada disposición contenida en la Carta Política, el legislador a través de la Ley 909 de 2004, señaló en el artículo 23 que, “Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito (...)”

Lo anterior indica que, los empleos de carrera administrativa deben ser provistos por medio de concursos de mérito para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño, los cuales son adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como el órgano de administración y vigilancia de la carrera administrativa, conforme lo señala el artículo 130 de la Constitución

En ese sentido, el Gobierno Nacional a través del artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, el cual compiló normas en materia de función pública, incluyendo el Decreto 1894 de 2012 que modificó el artículo 7 del Decreto 1227 de 2005, señala que la provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará a través del orden excepcional de provisión a través de las figuras del reintegro ordenado por autoridad judicial, de la reincorporación del empleado con derechos de carrera administrativa de cualquier entidad del Estado al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por ese derecho preferencial en empleos iguales o equivalentes, o de la reubicación del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia.

En caso de no ser posible la provisión del empleo con el orden anteriormente mencionado, la vacante será ser provista a través del mecanismo ordinario 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 administración municipal, i agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, se realizará un proceso de selección específico para la Entidad, lo que permite la provisión transitoria del empleo a través de la figura de encargo y en caso de no ser posible, podrá ser provista en provisionalidad.



## **Reporte de los empleos de carrera administrativa a la Comisión Nacional del Servicio Civil**

Con base en la obligación que tiene la administración municipal de Sabaneta se realizó el reporte y actualización de los empleos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cuales serán objeto de provisión a través del concurso público de méritos que se adelantará para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa.

Los empleos reportados corresponden a los consagrados en la Convocatoria 429 de 2016 que contienen la información contenida en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente de la Entidad.

El reporte de los empleos en la convocatoria se hizo conforme a los vacantes en el año 2016 que se realizó el reporte, a la fecha se encuentran otros empleos vacantes producto de renunciaciones o retiros por jubilación.

### **Lineamientos sobre la provisión transitoria o definitiva de empleos de carrera administrativa en aplicación de la Ley 996 de 2005 - Ley de garantías electorales.**

Dada las restricciones de que trata la Ley 996 de 2005 y la necesidad que puede sobrevenir durante la campaña electoral 2018 de proveer los empleos vacantes en la planta de personal de la administración municipal, es preciso establecer lineamientos, que por un lado se ajusten a las disposiciones legales y jurisprudenciales sobre la materia, y del otro, garanticen el normal funcionamiento y prestación del servicio encomendado por constitución y ley a la Entidad. Es por ello por lo que la entidad, se sujetará a los lineamientos que las instancias competentes impartan sobre la materia.



## **OBJETIVO**

Presentar el número y distribución de cargos en vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa de la planta global de la administración municipal de Sabaneta.

Dicho plan va dirigido al nivel directivo y asesor de la administración municipal, al Departamento Administrativo de la Función Pública y a la Comisión Nacional del Servicio Civil.



### **PLANTA DE CARGOS VACANTES**

La planta de empleos de la administración municipal de Sabaneta, actualmente se encuentra adoptada por el Decreto 210 de 2017, y está conformada de la siguiente manera:

	<b>DENOMINACION</b>	<b>NIVEL</b>	<b>PLAZAS</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>NATURALEZA</b>
1	ALCALDE	Directivo	1	5	6	Elección Popular
2	SECRETARIO DE DESPACHO	Directivo	11	20	5	Libre Nombramiento y Remoción
3	JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO	Directivo	1	6	5	Periodo
4	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	Directivo	11	9	4	Libre Nombramiento y Remoción
5	JEFE DE OFICINA	Directivo	3	6	4	Libre Nombramiento y Remoción
6	SUBDIRECTOR	Directivo	42	70	2	Libre Nombramiento y Remoción
7	JEFE DE OFICINA	Directivo	10	6	2	Libre Nombramiento y Remoción
	<b>TOTAL</b>		<b>79</b>			

	<b>DENOMINACION</b>	<b>NIVEL</b>	<b>PLAZAS</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>NATURALEZA</b>
1	JEFE DE OFICINA ASESORA JURIDICA	Asesor	1	115	4	Libre Nombramiento y Remoción
2	ASESOR	Asesor	6	105	4	Libre Nombramiento y Remoción
3	ASESOR	Asesor	1	105	3	Libre Nombramiento y Remoción
4	ASESOR	Asesor	12	105	2	Libre Nombramiento y Remoción
	<b>TOTAL</b>		<b>20</b>			

	<b>DENOMINACION</b>	<b>NIVEL</b>	<b>PLAZAS</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>NATURALEZA</b>
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	3	219	6	Carrera Administrativa
2	LIDER DE PROGRAMA	Profesional	5	206	5	Carrera Administrativa
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	1	219	4	Carrera Administrativa
4	COMISARIO DE FAMILIA	Profesional	2	233	3	Carrera Administrativa
5	INSPECTOR DE POLICIA	Profesional	4	233	3	Carrera Administrativa
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	3	219	3	Carrera Administrativa





7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	3	219	2	Carrera Administrativa
8	TESORERO GENERAL	Profesional	1	201	1	Libre Nombramiento y Remoción
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	14	219	1	Carrera Administrativa
<b>TOTAL</b>			<b>36</b>			

	DENOMINACION	NIVEL	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
1	TECNICO OPERATIVO	Técnico	7	314	5	Carrera Administrativa
2	TECNICO OPERATIVO DE TRANSITO	Técnico	1	339	4	Carrera Administrativa
3	TECNICO OPERATIVO	Técnico	5	314	4	Carrera Administrativa
4	AGENTE DE TRANSITO	Técnico	23	340	3	Carrera Administrativa
5	SUBCOMANDANTE DE TRANSITO	Técnico	1	338	2	Carrera Administrativa
6	TECNICO OPERATIVO	Técnico	7	314	2	Carrera Administrativa
7	AGENTE DE TRANSITO	Técnico	6	340	1	Carrera Administrativa
<b>TOTAL</b>			<b>50</b>			

	DENOMINACION	NIVEL	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	1	407	7	Carrera Administrativa
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	1	407	6	Carrera Administrativa
3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	1	407	5	Libre Nombramiento y Remoción
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	13	407	5	Carrera Administrativa
5	SECRETARIA EJECUTIVA	Asistencial	3	425	6	Carrera Administrativa
6	SECRETARIA EJECUTIVA	Asistencial	10	425	5	Carrera Administrativa
7	SECRETARIA EJECUTIVA	Asistencial	2	425	5	Libre Nombramiento y Remoción
8	SECRETARIA	Asistencial	2	440	4	Carrera Administrativa
9	SECRETARIA	Asistencial	12	440	3	Carrera Administrativa
10	CONDUCTOR	Asistencial	1	480	3	Libre Nombramiento y Remoción
11	CONDUCTOR	Asistencial	5	480	3	Carrera Administrativa
12	CONDUCTOR	Asistencial	1	480	2	Carrera Administrativa
13	AYUDANTE	Asistencial	25	472	2	Carrera Administrativa



14	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	1	407	2	Carrera Administrativa
15	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	5	407	1	Carrera Administrativa
16	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	Asistencial	13	470	1	Carrera Administrativa
<b>TOTAL</b>			<b>96</b>			

Conforme a lo anterior los empleos del nivel profesional, técnico y asistencial son los siguiente:

NIVELES	TOTAL	VACANTES
PROFESIONAL	36	17
TECNICO	50	31
ASISTENCIAL	96	50
	<b>182</b>	<b>98</b>

La Subdirección de Talento Humano tiene, entre otros propósitos, que las diferentes dependencias de la administración municipal cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran. A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal permanente que se encuentran en vacancia definitiva, con fecha de corte a marzo de 2018, así:

SITUACION	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
ENCARGO	3	2	7	12
SIN PROVEER	3	1	2	6
PROVISIONALIDAD	11	28	41	80



