



**PLAN ANUAL DE VACANTES
ALCALDÍA DE PITALITO**

**SECRETARÍA GENERAL
TALENTO HUMANO
PITALITO, 2020**



CONTENIDO

1	Objetivo	3
1.1.	Objetivos específicos	3
2	Alcance	3
3	Marco normativo	3
4	Conceptos	5
4.1	Empleo público	5
4.2	Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones.	5
5	Responsabilidad	6
6	Metodología plan anual de vacantes	6
7	Marco referencial	7
8	Planta de personal de la Alcaldía Municipal de Pitalito Huila	9 10
8.1	Cargos a proveer en la vigencia 2020	10 11



1. OBJETIVO

Estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Alcaldía de Pitalito, con el fin de planear la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, a fin de no afectar la prestación de los servicios.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Planear las necesidades del recurso humano, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.
- Actualizar la información de las vacancias a medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

2. ALCANCE

Este plan permite aplicar la planeación del talento humano a corto y mediano plazo para la siguiente vigencia en la Alcaldía de Pitalito en cuanto a:

- a) Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta.
- b) Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes.
- c) Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes.

3. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes de la Alcaldía de Pitalito, se fundamenta de acuerdo a lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto 2482 de 2012, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1499 de 2017 entre otros.

- ✦ Ley 909 de 2004, Artículo 15, numeral 2, literal b, el cual establece: "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".
- ✦ Decreto 2482 de 2012-Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, en el Artículo 3° literal c), el cual señala la política de 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 otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

- ✦ Decreto 1083 de 2015- Por medio del cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector de Función Pública, en el Artículo 2.2.22.3. Políticas de desarrollo administrativo:” Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para 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 otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”.
- ✦ Decreto 648 de 2017 -por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.
- ✦ Decreto 1499 de 2017 -por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, en su capítulo 3 al modelo Integrado de Planeación y Gestión dentro del cual se contempla la elaboración de un Plan de Acción para obtener un impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano.
- ✦ Decreto 573 de 2018, “Por medio del cual se establece la estructura orgánica y funcional de la Alcaldía del Municipio de Pitalito Huila y se señalan las funciones de sus dependencias”.
- ✦ Decreto 576 de 2018, “Por medio del cual se establece la Planta de Personal de la Alcaldía del Municipio de Pitalito Huila”.
- ✦ Decreto 570 de 2019,” Por medio de la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Planta de Personal del Municipio de Pitalito-Huila”.

De acuerdo con las normas antes citadas, se hará la provisión de cargos de Planta ciñéndose a las normas existentes sobre la materia, además siguiendo los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de las diferentes Circulares y Acuerdos de la misma.

En este plan se busca fortalecer los aspectos del ciclo del servidor (Ingreso, Desarrollo y Retiro). Como también crea las políticas de gestión estratégica del



talento humano en el que incluye rutas de creación de valor para enmarcar las acciones previstas en dicho plan.

Las rutas de creación son: ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y la ruta del análisis de datos. Esta última, corresponde a la revisión de información actualizada, obtenida en la etapa: "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

4. CONCEPTOS

4.1 Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, 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".

Igualmente, 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, de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

4.2. Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones.

En el Decreto 1083 de 2015, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- ✦ **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 de la rama ejecutiva del orden nacional.

10



- ✦ **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.

5. RESPONSABILIDAD

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde a la Profesional Universitario de Talento Humano de la Secretaría General o a quien haga sus veces.

6. METODOLOGÍA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en el Estado, con el propósito de que las entidades públicas puedan planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia fiscal.

El Plan de Vacantes es, además, una herramienta necesaria para que el Gobierno Nacional cuente con la oferta real de empleos para de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican.

El Plan permite contar con información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano y para la eficiencia organizacional en las entidades públicas y en el Estado Colombiano.

El presente Plan Anual de Vacantes de la Administración Municipal de Pitalito, tiene como fin programar la provisión de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y temporal, de acuerdo a las necesidades internas de personal de cada una de sus dependencias de conformidad a las normas que regulan la materia.



La Carrera Administrativa tiene como principios básicos la meritocracia, la legalidad, la honestidad, la imparcialidad, la eficiencia, la lealtad y el compromiso que los servidores públicos en el ejercicio de su cargo deben cumplir, con el fin de tener oportunidades para el ascenso y promoción en el servicio, obteniendo una estabilidad en sus cargos mientras cumplan a cabalidad con sus obligaciones.

Este Plan se puede definir como el mecanismo que permite la operacionalización del recurso humano y cumplir de manera gradual con lo establecido en el Plan Estratégico de Recursos Humanos.

Los cometidos organizacionales se logran con el trabajo de la gente que hace parte de la entidad, por tal razón, se hace necesario resaltar la Gestión de los Recursos Humanos, como criterio sustantivo en la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.

Dentro de este marco, y para promover una mejor gestión pública, cobra importancia la de los recursos humanos, orientada al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal y del desarrollo de planes y programas específicos de personal.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se ha tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP.

De esta manera, en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

Se detallan las vacantes, los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, se encuentran en el Manual de Funciones y competencias de la Alcaldía Municipal de Pitalito.

De este plan no hacen parte aquellos empleos que quedarán vacantes como consecuencia del retiro por pensión de jubilación o vejez, así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en artículo transitorio de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015.

Además para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta el tipo de vacante:

a. **Vacantes definitivas:** Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

8



b. **Vacantes temporales:** Aquellos cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la Ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

7. MARCO REFERENCIAL

La carrera administrativa de las Entidades Públicas, se establece en el marco de la Ley 909 de 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, que prevé en el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera, específicamente en sus Artículos 24 y 25, la Ley 909 consagra:

Artículo 24. Encargo. *Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.*

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

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. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Además, la misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo, al respecto dice la Ley: **Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal.** *Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.*

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil, ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular 005 del 23 de julio de 2012, la cual



contiene, instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámites para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y la Circular No. 003 del 1 de junio de 2014” Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado , mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No.005 de 2012 de la CNSC” relacionadas con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y/o nombramiento provisional.

En razón a los conceptos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), respecto a la obligatoriedad de la Entidad en adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos de manera definitiva, por tal razón la Entidad reportó en la plataforma SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cargos que actualmente se encuentran en provisionalidad y realizó los trámites pertinentes asegurando los recursos necesarios para tal fin.

8. PLANTA DE PERSONAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PITALITO HUILA

El Decreto 573 del 28 de diciembre de 2018 “establece la estructura orgánica y funcional de la Alcaldía del Municipio de Pitalito y señalan las funciones de sus dependencias”. La planta de personal de la Administración Municipal de Pitalito, se estableció a través del Decreto 576 de 28 de diciembre de 2018.

Tabla 1: Planta de personal

NO. CARGOS	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO
10	DESPACHO DEL ALCALDE		
01	ALCALDE	005	01
01	SECRETARIA EJECUTIVA DESPACHO ALCALDE	438	10
01	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17
01	CONDUCTOR	480	17
01	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	17
05	JEFES DE OFICINA	006	02
111	PLANTA GLOBAL		
10	NIVEL DIRECTIVO		
07	SECRETARIOS DE DESPACHO	020	02
01	SECRETARIO DESPACHO AREA SALUD	097	02
02	DIRECTORES TÉCNICOS	09	03
52	NIVEL PROFESIONAL		
08	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	06
32	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	08



02	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
01	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	04
01	ALMACENISTA	215	4
01	TESORERO	201	4
08	CORREGIDORES	227	8
01	COMISARIO DE FAMILIA	202	4
23	NIVEL TÉCNICO		
09	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	10
08	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	12
01	TÉCNICO ÁREA DE LA SALUD	323	11
01	INSPECTOR DE POLICÍA	303	10
01	TÉCNICO OPERATIVO	314	12
03	TÉCNICO OPERATIVO	314	13
35	NIVEL ASISTENCIAL		
07	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	16
20	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17
02	INSPECTOR	416	17
04	CONDUCTOR	480	17
02	OPERARIO CALIFICADO	490	17
130	TOTAL		

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Hará parte de la Planta de Personal un cargo de celador Código 477 Grado 19 el cual permanecerá de manera temporal mientras se materializa el derecho pensional.

Adicionalmente existe una Planta de Personal perteneciente a la Secretaría de Educación financiada con recursos de Sistema General de Participaciones cuyo Código y Grado de remuneración es el mismo que fue adoptado mediante actos administrativos que los vincularon a esta entidad territorial en especial el Acuerdo Municipal 02 de 2010, Decretos 348, 465 de 2010 Decretos 186,351,372 de 2011 y demás normas que los modifiquen adicionen sustituyan o regulen la materia conforme se establece a continuación:

Tabla 2. Personal de SEM

	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	MUNICIPAL
11	NIVEL PROFESIONAL	
05	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219 01
02	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219 02
01	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219 03
03	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222 04
05	NIVEL TÉCNICO	
04	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367 01
01	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367 02



01	NIVEL ASISTENCIAL		
01	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
17	TOTAL		

El personal administrativo docente y directivo docente, vinculado a la Entidad Territorial a través de la Secretaría de Educación Municipal, financiado con recursos del Sistema General de Participación, permanecerán en los mismos cargos, con iguales códigos y grados con el que fueron vinculados, de conformidad con el Acuerdo 002 de 2010, Decretos 003, 005, 463 de 2010 y el grado de escalafón nacional docente que corresponda y demás normas que los modifiquen, adicionen, sustituyan o regulen la materia.

8.1 CARGOS A PROVEER EN LA VIGENCIA 2020

De acuerdo con el concurso adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de los empleos de Planta de Personal de la Administración Central, se encuentran reportado ciento veintiún (121) cargos reportados en la Plataforma SIMO y que actualmente se encuentran funcionarios nombrados en Provisionalidad:

Tabla 3: Vacantes registradas en la plataforma SIMO de la CNSC.

NIVEL	NO. DE VACANTES
Asistencial	60
Técnico	15
Profesional	46
TOTAL	121

Actualmente en la Planta de Personal de la Alcaldía de Pitalito, existen las siguientes vacantes:

CARGO	CODIGO	GRADO	VACANTES	NIVEL	NATURALEZA
Corregidor	227	08	2	Profesional	Libre nombramiento y remoción

Para los cargos vacantes se debe realizar convocatoria interna, si no existen postulados, se solicita a Alta dirección para que envíe hija de vida y se inicia con el proceso de vinculación según corresponda.

Handwritten signature or mark.



Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva, transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de la denominación del cargo, si corresponde a cargos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono del cargo, por pensión por invalidez y las demás contenidas en la legislación.

Para la provisión de los anteriores empleos, se seguirán las directrices dadas por la CNSC en las Circulares 005 de 2012 y 003 de 2014, respecto al procedimiento a seguir para este efecto.

9. PROYECCIONES DE RETIRO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es importante aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política de Colombia y la Ley y deberá efectuarse mediante acta motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado. (Parágrafo 2° del artículo 41 de la Ley 909 de 2004).

Teniendo en cuenta el Artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en donde se establecen las causales de retiro de servicio, para la Entidad solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5 Pensión de Jubilación y 7 Edad de retiro forzoso.

Para el caso de pensión de jubilación estas causales de retiro del servicio tienen una regulación especial dentro del tema del régimen de seguridad social del Estado, tal como la Ley 790 de 2002, que establece condiciones especiales para los pre-pensionados, situaciones y tratos ratificados por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-795 de 2009 entre otras.

De otra parte, teniendo en cuenta que a cierta edad las facultades de los seres humanos se han deteriorado, la Ley puede establecer una edad límite para retiro de los funcionarios públicos.

Al respecto, el Decreto 2400 de 1968 en su Artículo 31 establece "Todo empleado que cumpla la edad de sesenta y cinco (65) años será retirado del servicio y no podrá ser reintegrado. Los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón de la edad, se harán acreedores a una pensión por vejez, de



acuerdo a lo que sobre el particular establezca el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos. Exceptúense de esta disposición los empleos señalados por el inciso 2° del Artículo 29 de este Decreto”.

La Alcaldía de Pitalito, está atenta a la lista de elegibles, el cual según cronograma se emite en el mes de febrero de 2020, por lo tanto se tiene previsto reunión con el personal que no continúa vinculado en la Alcaldía.

BR

Proyectó: Demensy Cabrera Molina
Líder de Talento Humano

Aprobó: Nelson Ramírez Álvarez
Secretario General

Pitalito, enero de 2020