
	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

## PLAN ANUAL DE VACANTES

ALCALDÍA MUNICIPAL DE PITALITO

PITALITO, 2021

	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

## INTRODUCCIÓN

Dentro de las herramientas de gestión del talento humano se encuentra técnicamente establecido el Plan Anual de Vacantes, concebido como una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y cuales en procesos de selección meritocracia. Esta información facilita la planificación de los concursos de mérito para proveer dichos cargos e incidir en la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

En concordancia con lo estipulado en la Ley 909 de 2004, la Alcaldía de Pitalito presenta el Plan Anual de Vacantes 2021 (PAV). Dicho plan, pretende además de dar cumplimiento a la norma, contribuir en los procesos de talento humano en el sector público.

De este modo, una vez procesada y analizada la información de la entidad, se presentan las cifras del total de vacantes definitivas de carrera administrativa por nivel jerárquico, se analiza la evolución de las vacantes, se desarrolla el análisis descriptivo; allí se especifican las variables calculadas con el total de vacantes

Finalmente, se identifican los empleos de carrera administrativa que durante la vigencia se sometieron o se están sometiendo a concursos públicos de méritos, realizando un análisis del fortalecimiento del mérito en el Empleo Público.


## OBJETIVOS

### Objetivo estratégico

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.

### Objetivo de Gestión

- 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.

	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

### MARCO LEGAL

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 117 de 2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil con la cual orientan los lineamientos a todas las entidades públicas sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes

	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

definitivas y encargos y el criterio unificado del 13 de agosto de 2019 criterio unificado provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo.


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.

### **MARCO NORMATIVO PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PITALITO HUILA**

- Constitución Política de Colombia, Título V, Capítulo 2 de la Función Pública
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de la Función Pública.
- Decreto municipal 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 municipal 576 de 2018, "Por medio del cual se establece la Planta de Personal de la Alcaldía del Municipio de Pitalito Huila".
- Decreto municipal 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.



	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

## METODOLOGÍA

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

	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

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.

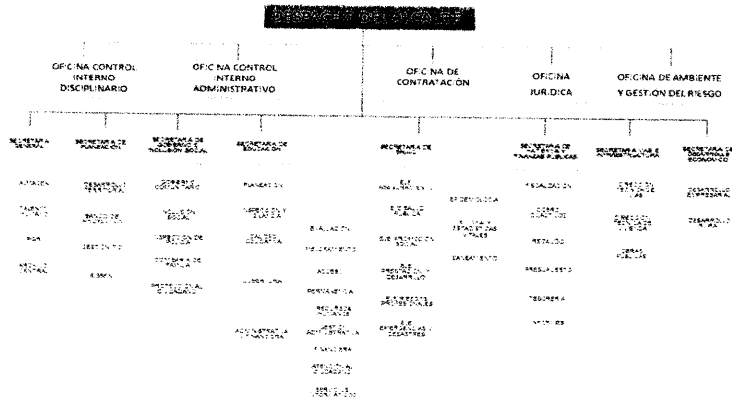
De este plan no hacen parte aquellos empleos que quedarán vacantes como consecuencia del retiro por pensión de jubilación o vejez, así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en artículo transitorio de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 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.
- b. **Vacantes temporales:** Aquellos cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la Ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

La Resolución 1289 del 28 de diciembre de 2019 "establece la estructura orgánica y funcional de la Alcaldía del Municipio de Pitalito y señalan las funciones de sus dependencias".


	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>		
	<b>ANUAL DE VACANTES</b>		
	<b>CÓDIGO: F-GTH-37</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>	<b>FECHA: 20/01/2021</b>



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
	<b>DESPACHO DEL ALCALDE</b>		
	ALCALDE	005	01
	SECRETARIA EJECUTIVA DESPACHO ALCALDE	438	10
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17
	CONDUCTOR	480	17
	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	17
	JEFES DE OFICINA	006	02
	<b>PLANTA GLOBAL</b>		
	<b>NIVEL DIRECTIVO</b>		
	SECRETARIOS DE DESPACHO	020	02
	SECRETARIO DESPACHO AREA SALUD	097	02
	DIRECTORES TÉCNICOS	09	03
	<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	06
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	08
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	04
	ALMACENISTA	215	4

	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021


	TESORERO	201	4
	CORREGIDORES	227	8
	COMISARIO DE FAMILIA	202	4
<b>23</b>	<b>NIVEL TÉCNICO</b>		
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	10
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	12
	TÉCNICO ÁREA DE LA SALUD	323	11
<b>01</b>	INSPECTOR DE POLICÍA	303	10
<b>01</b>	TÉCNICO OPERATIVO	314	12
<b>03</b>	TÉCNICO OPERATIVO	314	13
<b>35</b>	<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17
	INSPECTOR	416	17
	CONDUCTOR	480	17
	OPERARIO CALIFICADO	490	17
<b>130</b>	<b>TOTAL</b>		

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.

El 25 de noviembre de 2019 se realiza modificación parcial del Decreto 576 de 2018, incrementando la remuneración del cargo Auxiliar Administrativo de la planta global grado 17 al grado 16, de conformidad a la escala salarial vigente, nivelando así la asignación salarial de dichos cargos.

El 30 de diciembre de 2020, el honorable Concejo municipal mediante Acuerdo municipal 040 concede "facultades pro t mpore al Alcalde municipal, para el rediseño de la estructura administrativa y fortalecimiento institucional de la administración municipal, v se dictan otras disposiciones". Lo que indican cambios en la Estructura 2021, los cuales a la fecha no se presentan registros.

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:

	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>		
	<b>ANUAL DE VACANTES</b>		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021


<b>17</b>	<b>SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL</b>		
	<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
	<b>NIVEL TÉCNICO</b>		
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	02
	<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
	<b>TOTAL</b>		

**Artículo 3°.** 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.

<b>64</b>	<b>SEM - INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>		
	<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		
	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	01
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	07
	CELADOR	477	01
	CONDUCTOR	480	01
	CONDUCTOR MECÁNICO	482	01
	OPERARIO	487	01
	SECRETARIO	440	01
	<b>TOTAL</b>		<b>64</b>

<b>1119</b>	<b>SEM - INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>		
	<b>DIRECTIVOS DOCENTES</b>		
	RECTOR	9032	
	COORDINADOR	907	
	<b>DOCENTES</b>		
	DOCENTE ORIENTADOR	9003	
	DOCENTE DE AULA	9001	
	<b>TOTAL</b>		<b>1119</b>

**CARGOS A PROVEER EN VIGENCIA 2021**

	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

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 doce (12) cargos en la Plataforma SIMO en los cuales actualmente se encuentran funcionarios nombrados en Provisionalidad:

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

[REDACTED]	
[REDACTED]	4
[REDACTED]	7
[REDACTED]	1
[REDACTED]	12

Para los cargos vacantes se debe realizar convocatoria interna, si no existen postulados, se solicita a la alta dirección envíe hoja de vida y se inicia con el proceso de vinculación según corresponda. En cumplimiento de la Ley 909 de 2004, en su Artículo 24 y 25 Encargos.


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 Circular 117 de 2019, respecto al procedimiento a seguir para este efecto.

### 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.

	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 20/01/2021

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 797 de 2003, 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, la ley 1821 de 2016 establece a edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas el cual indica que todo empleado que cumpla la edad de setenta (70) 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.

En mérito de lo expuesto y estipulado en la Ley 909 de 2004, la Alcaldía de Pitalito presenta el Plan Anual de Vacantes 2021 (PAV). Dicho plan, pretende además de dar cumplimiento a la norma, contribuir en los procesos de talento humano en el sector público.

  
 Nombre: Orlando Beltrán Castro  
 Secretario General

  
 Nombre: María Carolina Apolinar  
 Profesional Universitario  
 Talento Humano