



PLAN ANUAL DE VACANTES

Enero/2020

Teléfono: 3394055 -Código postal: 055422
Carrera 43 No. 38 Sur 35
Piso 2 Antiguo Palacio Municipal
Envigado- Colombia

www.concejoenvigado.gov.co





1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.

Además, el Plan de Vacantes, sirve como herramienta para que el Gobierno Nacional, cuente con la oferta real de empleo público en Colombia, y de esta manera dar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican y, para contar con información que le permita al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las organizaciones públicas y en el estado colombiano.

2. SUSTENTO NORMATIVO

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 Envigado 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 Envigado 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.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la Entidad, mejorando los procesos de gestión administrativa, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en el empleo.



De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Concejo Municipal de Envigado implementa el Plan Anual de Vacantes, de acuerdo con las políticas y directrices establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes en los niveles Profesional, Técnico, Asistencial; así como el tipo de situación administrativa (encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

3. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

El Concejo Municipal de Envigado cuenta con una planta de personal compuesta por 4 cargos distribuidos de la siguiente manera:

EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL	No DE CARGOS
De Libre Nombramiento y Remoción	1
Técnico	2
Asistencial	1

4. DESARROLLO PLAN ANUAL DE VACANTES

El Concejo Municipal de Envigado. Elabora el Plan Anual de Vacantes en el que incluye la relación de los empleos con vacancia definitiva para gestionar a su interior, la apropiación y disponibilidad presupuestal y se efectúe la provisión para garantizar la adecuada prestación de los servicios; estas vacantes van acompañadas de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias exigidas para el desempeño del empleo.

La secretaria General del concejo Municipal de Envigado, proyecta las futuras vacantes que puedan presentarse, bien sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse o porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cualquier situación administrativa que pueda generar una vacante.



PROYECCIÓN DE FUTURAS VACANTES	No DE VACANTES
De Libre Nombramiento y Remoción	0
Técnico	0
Asistencial	0

Para la elaboración de este plan es importante precisar que se tuvieron en cuenta los siguientes conceptos y orientaciones técnicas para la administración del plan:

A. Vacancia definitiva: El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos como lo establece el Decreto 648 de 2017:

- a) Por renuncia regularmente aceptada.
- b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- c) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- d) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- e) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- f) Por revocatoria del nombramiento.
- g) Por invalidez absoluta.
- h) Por estar gozando de pensión.
- i) Por edad de retiro
- j) Por traslado.
- k) Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- l) Por declaratoria de abandono del empleo.
- m) Por muerte.
- n) Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- o) Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

B. Vacancia temporal: El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones establecidas en el Decreto 648 de 2017:

- a) Vacaciones.
- b) Licencia.
- c) Permiso remunerado
- d) Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- e) Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.



- f) Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- g) Período de prueba en otro empleo de carrera.

5. PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para la planificación y provisión de las vacantes en el corto, mediano y largo plazo se tienen en cuenta en primer lugar, las políticas institucionales, los programas, planes y proyectos, las cargas laborales, los perfiles, la formación y competencias del personal vinculado a la organización. En este sentido, la metodología es un proceso prospectivo, altamente dinámico, con actividades secuenciales y continuas sujetas a adaptación y cambios, orientadora de la toma de decisiones que clarifican el propósito central de la organización, la seleccionan objetivos a cumplir, la identificación de puntos fuertes y débiles analiza los riesgos y oportunidades, e igualmente apoya como ya se dijo, la decisión e implementa y evalúa estrategias a largo plazo.