



# PLAN ANUAL DE VACANTES

## Mesa Directiva

JHONY OSWALDO VELEZ QUINTERO  
Presidente

JUAN DIEGO ALVAREZ UPEGUI  
Vicepresidente Primero

PABLO ANDRES RESTREPO GARCES  
Vicepresidente Segundo

DOLLY MARIA QUINTERO BETANCUR  
Secretaria General

**ENVIGADO-ANTIOQUIA  
ENERO 2026**



## PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, es un Instrumento que tiene como objetivo actualizar la información de los cargos vacantes del Concejo Municipal de Envigado. Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP para este fin.

En el plan anual de vacantes se incluye la relación de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

Para los fines pertinentes, se tienen dos tipos de vacantes: Definitivas y Temporales:

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

**Vacantes temporales:** Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley como Licencias, encargos, comisiones, ascenso.

## MARCO NORMATIVO

El Plan anual de vacantes del Concejo Municipal de Envigado, Se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera, cuando establece lo siguiente:

(...)

*“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.”*

*“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.”*

*“Artículo 26. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período. Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.*

## **OBJETO Y ALCANCE DEL PLAN ANUAL DE VACANTES**

Consolidar las actividades de Gestión Humana.

Identificar las situaciones que requieran definir las necesidades de personal dentro del periodo de la vigencia anual, articulando la información para los trámites de ingreso y permanencia en la planta de cargos, definiendo la forma de provisión de las vacantes que se lleguen a presentar.

## **CLASIFICACIÓN DE LAS FUNCIONES**

Las funciones, competencias y requisitos para el empleo en una entidad como el Concejo Municipal de Envigado, se encuentran establecidas en el Decreto 1083 de 2015.

El referido decreto, hace referencia a los siguientes niveles jerárquicos:



Nivel Directivo  
Nivel Asesor  
Nivel Profesional  
Nivel Técnico y Nivel Asistencial

## **PROVISION DE EMPLEOS**

Los cargos vacantes en el Concejo Municipal de Envigado, pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo, libre nombramiento y remoción y provisionalidad. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Es preciso señalar que, en la actualidad, no hay en la planta de cargos de la Corporación empleos de libre nombramiento y remoción.

## **VACANTES**

El presente Plan Anual de Vacantes, se desarrolla teniendo en cuenta el documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

Cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, la Secretaría General, proyectará los cargos vacantes y actualizará el plan por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

Para lo anterior, se utilizará el formato por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y, en caso de requerirse, será ajustado por el Concejo Municipal de Envigado.

Las funciones propias del Concejo Municipal de Envigado serán cumplidas por la planta de personal que se establece a continuación:

Plazas Descripción del Cargo:

Un (1) Secretario (a) General  
Dos (2) Secretario Ejecutivo  
Un (1) Secretario Auxiliar

## **VACANTES ACTUALES**

En la actualidad no hay vacantes