



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD
CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES

VERSIÓN: 02

FECHA: 17/01/2022

Página 1 de 6

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE
PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

2023

**CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA
DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
AREA DE TALENTO HUMANO**

**MARÍA FERNANDA SOCHA PUENTES
PRESIDENTE CONCEJO MUNICIPAL CHÍA
2023**



INTRODUCCIÓN

El Concejo Municipal de Chía ha venido llevando a cabo la implementación del Sistema de Gestión de Calidad. Para brindar la continuidad en el mejoramiento de la Entidad, se hace necesaria la implementación del plan anual de vacantes constituye el instrumento que permite la gestión de la información sobre cargos vacantes en el Concejo Municipal de Chía, con el propósito de programar su provisión en la vigencia actual y siguiente. Por lo anterior, de acuerdo con lo ordenado en la Ley 909 de 2004 en lo referente al Plan Anual de Vacantes como un instrumento de gestión dentro del Plan de Previsión de Recursos Humanos, este plan ofrece los lineamientos para profundizar en el análisis de la planta actual de personal, y levantar el diagnóstico de necesidades de personal. La implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en la corporación Concejo Municipal de Chía, tiene como objeto Incrementar el impacto de la gestión institucional y medir la efectividad en el cumplimiento de las políticas, los planes, programas, objetivos, y las metas de los lineamientos que lo regulan son aspectos fundamentales para la corporación.

En el marco de la función propia de planeación y en cumplimiento de los preceptos constitucionales y legales se ha elaborado el presente PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS, con el fin de fortalecer los mecanismos, métodos que nos servirá como guía y herramienta de la gestión administrativa, para así planificar el recurso humano del Concejo Municipal de Chía propiciando los mecanismos y estrategias para mejorar el desempeño institucional y la provisión del recurso humano calificado que provea los resultados para la satisfacción de las necesidades y el desempeño de las fines institucionales en los cargos que se hallen como vacantes temporales tales como las comisiones, encargos, licencias, o de ascensos, o definitivas, como aquellas que no tienen un titular de carrera administrativa

Con la información plasmada en este documento, con el diseño y la implementación del Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Recursos Humanos, el Concejo Municipal de Chía, espera mantener actualizada la información en cuanto a las vacantes disponibles, no solo para la provisión de estas, sino para responder de manera eficiente en caso de un requerimiento en relación con el particular, de la autoridad competente que lo solicite.

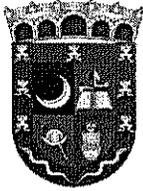
2. NORMATIVIDAD

Ley 909 de 2004

- Título II, Capítulo II, artículo 14, literal d, el cual establece que al Departamento Administrativo 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 del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)*".
- El Literal b) del artículo 15, el cual prescribe "*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*".

Ley 909 de septiembre 23 de 2004, recientemente modificada por la ley 1960 de 2019 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, también modificado por el Decreto 648 de 2017, normas en las cuales se determina 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, modificado por el Art. 1o de la ley 1960 de 2019, consagra:

ARTÍCULO 24. Encargo. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos 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 es sobresaliente.



El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos 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, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1o. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2o. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador o en quien este haya delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

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 –CNSC- ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular Externa No. 012 de 2020, la cual contiene instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámite para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y, de igual forma, la Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014 que hace referencia a los "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", relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y nombramiento provisional.

Decreto 2482 de 2012

"Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión", ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe "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".

El Decreto 1499 de 2017

Actualizó el Modelo para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

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 Adopta el Modelo Integrado



“Por el cual se fijan directrices para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por partes de las entidades del Estado”.

En el artículo 1. Adicionar al capítulo 3 del Título 22 de la parte del libro 2 del decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del sector de Función Pública los siguientes artículos:

“2.2.222.3.14. Integración de los Planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y gestión, al Plan de acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad ↪PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

2. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Recurso Humano de la corporación Concejo Municipal de Chía tiene por objetivo la identificación de necesidades existentes de personal en las diferentes dependencias de la entidad y establecer los mecanismos para la provisión de los empleos durante la vigencia 2021 si las hay, atendiendo a los principios de la función pública y garantizando el acceso al empleo Público a través de los procedimientos que para ello implemente el área de Talento Humano para el correcto funcionamiento de la entidad y cumplimiento de metas institucionales.

Objetivos Específicos

- Identificar los empleos en vacancia definitiva o temporal en la Vigencia 2021 de la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requieran.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017 y demás normas concordantes.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes en la corporación.

3. ALCANCE

Este Plan permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacante, de manera que permita cubrir las necesidades de la entidad en lo que respecta al recurso humano a corto plazo y para la siguiente vigencia

Adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado a la entidad.

De la planeación se logrará identificar con certeza el movimiento anual en la planta de personal y la identificación de los empleos en vacancia definitiva o temporal junto con la forma de provisión.

4. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

Concejo Municipal de Chía cuenta con Empleos de carrera administrativa, definidos en la



retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

Adicionalmente el Concejo Municipal de Chía, cuenta con un funcionario público de nivel directivo con periodo fijo clasificado en la Constitución o en la ley con esta naturaleza, siendo este el Secretario General.

En la actualidad la planta de la corporación Concejo Municipal de Chía cuenta con diecinueve (19) cargos creados mediante Decreto 151 del 2019 la distribución de la planta se encuentra de la siguiente manera:

Planta de personal vigencia 2023

CARGO	NIVEL	CANTIDAD	TIPO DE NOMBRAMIENTO
Director Administrativo y Financiero	Directivo	1	Libre Nombramiento y remoción
Secretario General	Directivo	1	Período fijo
Jefe de Oficina de Prensa Y Comunicaciones	Asesor	1	Libre Nombramiento y remoción
Jefe de Oficina Control Interno	Directivo	1	Libre Nombramiento y remoción
Profesional Universitario	Profesional	1	Provisionalidad
Técnico Administrativo	Técnico	2	Libre Nombramiento y remoción
Técnico Administrativo	Técnico	3	Provisionalidad
Secretario	Asistencial	6	Provisionalidad
Auxiliar administrativo	Asistencial	2	Provisionalidad
Auxiliar de Servicios Generales	Asistencial	1	Carrera Administrativa
TOTAL		19	

CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE LA PLANTA DE PERSONAL:

Para la previsión de los recursos humanos se deben caracterizar los empleados y mantener actualizada la base de datos de gestión humana por: género, rangos de edad, niveles jerárquicos de los empleos, niveles de formación académica profesionalización, y antigüedad.

La planta de Personal del Concejo Municipal de Chía tiene la siguiente caracterización:

GÉNERO	N° DE FUNCIONARIOS	TOTAL
Femenino	14	14
Masculino	5	5
TOTAL	19	19

AÑOS DE EDAD	N° DE FUNCIONARIOS
18 a 30 Años	2
31 a 50 Años	13
Más de 50 Años	4
TOTAL	19

NIVELES	N° DE FUNCIONARIOS
Estudios de Posgrado	6



CARGOS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSIÓN – 2023

CARGO	NOMBRE	FECHA DE INICIO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	JEIMMY CAROLINA ROMERO CANACUE	Septiembre 07 /2022
JEFE DE OFICINA ASESORA DE PRENSA Y COMUNICACIONES	DAVID AUGUSTO URIBE GONZALEZ	Enero 17/2023
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	FABIOLA GIL HERRERA	Febrero 02/2017
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	BRIAN SANTIAGO AVILA MATIZ	Enero 11/2019

5. DESARROLLO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

El Concejo Municipal de Chía, elabora el Plan Anual de Vacantes Y Plan de Previsión de Recurso Humano como requisito que nos exige la normatividad vigente 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 información registrada en el presente Plan anual de Vacantes, corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional Universitario, Técnico y Asistencial del Concejo Municipal de Chía, así como el tipo de situación administrativa (encargo, Provisionalidad y no provisto) en los que se encuentran.

A continuación se presenta la información consolidada de total de vacantes con corte a 31 diciembre 2022

SITUACIÓN	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL	OBSEVACIONES
Encargo	0	0	0	0	
Sin Proveer	0	0	0	0	
Provisionalidad	1	3	8	12	Reportados a la CNSC

El área de Talento Humano del Concejo Municipal de Chía, 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.

Para la elaboración de este plan es importante precisar que se tuvieron en cuenta que a la fecha los 19 cargos creados legalmente en el Concejo Municipal de Chía, se encuentran debidamente provistos, a través de libre nombramiento cinco (4), periodo fijo uno (2), en carrera uno (1) y doce (12) en provisionalidad los cuales conformaron Oferta Pública –OPEC, a través del reporte de Empleos en carrera mediante el aplicativo SIMO, razón por la cual entidad no cuenta con vacantes a proveer.

Con la finalidad de dar cumplimiento a las directrices expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC y del Departamento Administrativo de Función Pública DAPF, entes en materia de empleo público, esta entidad para la vigencia 2023 continuara adelantando las gestiones técnicas, administrativas y financieras necesarias y su vez adelantar la planificación y trámites necesarios ante CNSC para dar inicio al concurso de méritos para los empleos provistos en provisionalidad.

Una vez se surta el concurso publico y abierto de méritos en la y se haya surtido todo el trámite de convocatoria ante la CNSC dichas vacantes serán provistas con lista de elegibles.