

# PLAN ANUAL DE VACANTES



# 2024



 @concejomunicipaldechia

 @concejochia

 @concejochia

 Concejo Municipal de Chía

 [concejomunicipalchia.gov.co](http://concejomunicipalchia.gov.co)

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



# 2024



f @concejomunicipaldechia

X @concejochia

📷 @concejochia

📺 Concejo Municipal de Chía

🌐 [concejomunicipalchia.gov.co](http://concejomunicipalchia.gov.co)



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD  
CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES

VERSIÓN: 02

FECHA: 17/01/2022

Página 1 de 8

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

**CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
ÁREA DE TALENTO HUMANO**

**NATALIA GIL LOAIZA  
PRESIDENTA CONCEJO MUNICIPAL CHÍA  
2024**

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA</b>	
	<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b>	
	<b>PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES</b>	
	<b>VERSIÓN: 02</b>	<b>FECHA: 17/01/2022</b>
		<b>Página 2 de 8</b>

## 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”*.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		
	PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES		
	VERSIÓN: 02	FECHA: 17/01/2022	Página 3 de 8

Nota: la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 fue 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.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

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

**PARÁGRAFO 2°.** 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 Servido Civil a través del medio que esta indique.

Además, la misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales y los casos en los que se presente 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 de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.

### **Decreto 612 DE 2018**

*“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 2024 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 2024 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 vacantes, 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, logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado a la entidad. Sin dejar de lado, que permite 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

El Concejo Municipal de Chía cuenta con empleos de carrera administrativa, definidos en la Constitución Política, artículo 125 como aquellos empleos en los órganos y entidades del Estado lo cuales están constituidos por los funcionarios cuyo sistema de nombramiento se hace por concurso público que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se hace previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El 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.

Del mismo modo, 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 19 cargos creados mediante Decreto 151 del 2019.

**Tabla 1***Planta de personal vigencia 2024*

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	Periodo fijo
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
<b>TOTAL</b>		<b>19</b>	

**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:

**Tabla 2***Caracterización por género de la planta de personal Concejo Municipal de Chía*

GÉNERO	N° DE FUNCIONARIOS	TOTAL
Femenino	14	14
Masculino	5	5
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>19</b>

**Tabla 3***Caracterización por edad de la planta de personal Concejo Municipal de Chía*

AÑOS DE EDAD	N° DE FUNCIONARIOS
18 a 30 Años	3
31 a 50 Años	12
Más de 50 Años	4
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>

**Tabla 4**

*Caracterización por nivel educativo de la planta de personal Concejo Municipal de Chía*

<b>NIVELES</b>	<b>N° DE FUNCIONARIOS</b>
Estudios de Posgrado	9
Estudios de Pregrado	6
Estudios técnicos	8
Estudio bachillerato exclusivamente	1

**Tabla 5**

*Nombramientos 2023 – 2024*

<b>CARGO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>FECHA DE INICIO</b>
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	Camilo Andrés Ramírez Galindo	Enero 04 /2024
JEFE DE OFICINA ASESORA DE PRENSA Y COMUNICACIONES	Yamile Sofia Narváez Gaitán	Enero 19/2024
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Yohana Andrea Suarez García	Enero 17/2024
SECRETARIA	Alix Johanna Duarte Roa	Diciembre 29/2023

## **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 2023

**Tabla 6**

*Vacantes a corte del 31 de diciembre del 2023 del Concejo Municipal de Chía*

<b>SITUACIÓN</b>	<b>PROFESIONAL</b>	<b>TÉCNICO</b>	<b>ASISTENCIAL</b>	<b>TOTAL</b>	<b>OBSEVACIONES</b>
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 2024 continuara en espera 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 público 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.

**NATALIA GIL LOAIZA**  
Presidenta Concejo Municipal de Chía  
2024

COPIA CONTROLADA