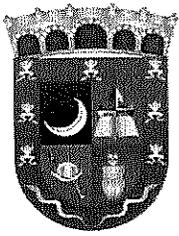


	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		
	PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES		
	VERSIÓN: 03	FECHA: 17/01/2025	Página 1 de 6

**PLAN ANUAL DE VACANTES
2025**

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

**JOHN EDWIN FUENTES CORREA
PRESIDENTE CONCEJO MUNICIPAL CHÍA
2025**

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		
	PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES		
	VERSIÓN: 03	FECHA: 17/01/2025	Página 2 de 6

1. INTRODUCCIÓN

La Corporación concejo Municipal de Chía, desarrolla el plan anual de vacantes en cumplimiento con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en alineación con las directrices definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

El Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la gestión del talento humano relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva que deban ser provistos a través de concursos de méritos con procesos de selección abiertos y de ascenso, así como la provisión de las vacancias temporales. Mientras se surten los procesos de selección, tanto las vacantes definitivas como temporales que se van generando podrán ser provistas transitoriamente a través de la figura de encargo o, excepcionalmente, mediante nombramiento provisional.

En dicho Plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan. La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se van cubriendo las mismas o se generen otras, con el propósito de mejorar los procesos de gestión administrativa.

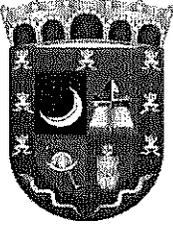
En consecuencia, se presentará la siguiente información:

- Vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico reportados en SIMO.
- Vacantes definitivas y temporales de empleos de carrera administrativa provistos mediante encargo en el año 2024, por nivel jerárquico.
- Vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa provistos mediante nombramiento provisional, por nivel jerárquico.
- Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa sin proveer, por nivel jerárquico (Asesor, profesional, Técnico, Asistencial) reportados en SIMO. Esta información permitirá planificar la forma de provisión de empleos de carrera administrativa en la vigencia 2025.

2. NORMATIVIDAD

Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que 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”.

Decreto Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este 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

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		
	PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES		
	VERSIÓN: 03	FECHA: 17/01/2025	Página 3 de 6

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

Decreto 1083 de mayo de 2015. “Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

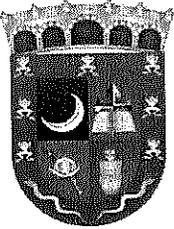
“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

“Artículo 2.2.22.3.14. 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 y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

3. OBJETIVO

Establecer las vacantes de empleos de Carrera Administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y temporal en el Concejo Municipal Chía, con el fin de planificar su forma de provisión en la vigencia 2025.

4. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA APLICABLE:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		
	PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES		
	VERSIÓN: 03	FECHA: 17/01/2025	Página 4 de 6

- **EMPLEO PÚBLICO:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado.
- **CARRERA ADMINISTRATIVA:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y el ingreso y la permanencia por el mérito ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación y la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.
- **ENCARGO:** Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.
- **PROVISIONALIDAD:** Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento en provisionalidad.
- **VACANCIA DEFINITIVA:** Es cuando el empleo no cuenta con un empleado titular, sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **VACANCIA TEMPORAL:** Es cuando el empleo tiene un titular, pero está separada temporalmente del cargo, porque se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, como: licencias, encargos, comisiones, ascenso, suspensión, etc.

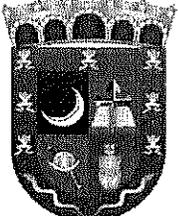
5. ALCANCE

El plan de vacantes incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la Ley.

6. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

Tabla 1 Estructura de la planta

CARGO	NIVEL	CODIGO	GRADO	TIPO DE NOMBRAMIENTO	CANTIDAD
Director Administrativo y Financiero	Directivo	009	2	Libre Nombramiento y remoción	1
Secretario General	Directivo	073	2	Encargo	1
Jefe de Oficina de Prensa Y Comunicaciones	Asesor	006	1	Libre Nombramiento y remoción	1
Jefe de Oficina Control Interno	Directivo	115	1	Periodo fijo	1
Profesional Universitario	Profesional	219	1	Provisionalidad	1
Técnico Administrativo	Técnico	367	1	Libre Nombramiento y remoción	2
Técnico Administrativo	Técnico	367	1	Carrera Administrativa	3
Secretario	Asistencial	440	2	Carrera Administrativa	6
Auxiliar administrativo	Asistencial	407	1	Carrera Administrativa	2
Auxiliar de Servicios Generales	Asistencial	407	1	Carrera Administrativa	1
TOTAL					19

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		
	PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES		
	VERSIÓN: 03	FECHA: 17/01/2025	Página 5 de 6

7. DESARROLLO PLAN ANUAL DE VACANTES

El Concejo Municipal de Chía, elabora el Plan Anual de Vacantes 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.

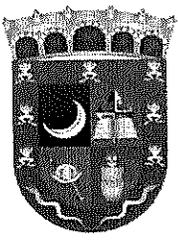
La información registrada en el presente Plan anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional Universitario, Técnico y Asistencial del Concejo Municipal de Chía, así como el tipo de situación administrativa (encargo, Provisionalidad y no provisto) en los que se encuentran.

Actualmente se tiene la siguiente distribución de cargos ocupados por nivel jerárquico y empleo:

Tabla 2 Cargos vigentes y vacantes

Nivel	Denominación	Ocupado	Vacante Definitiva	Vacante temporal	Total
Directivo	Secretario General	1	0	0	1
	Director Administrativo y Financiero	1	0	0	1
	Jefe de Oficina de Control Interno	1	0	0	1
Asesor	Jefe de Oficina Asesora de Prensa y Comunicaciones	1	0	0	1
Profesional	Profesional Universitario	1	0	0	1
Técnico	Técnico Administrativo	4	0	1	5
Asistencial	Auxiliar Administrativo	2	0	0	2
	Secretario General	4	0	2	6
	Auxiliar Servicios Generales	1	0	0	1

La corporación Concejo Municipal de Chía, en el proceso de selección desarrollado por la comisión Nacional del Servicio Civil, denominado "Territorial 2022" ofertó 12 vacantes, es decir la totalidad de los cargos que se encontraban previstos mediante modalidad Provisionalidad de acuerdo a la planta de personal con la que actualmente cuenta esta entidad creada legalmente en el Acuerdo 151 de 2018.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		
	PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES		
	VERSIÓN: 03	FECHA: 17/01/2025	Página 6 de 6

8. CARGOS VACANTE Y PENDIENTES POR POSESIONARSE

Tabla 3 Cargos Vacantes

NIVEL	CARGO	TIPO VINCULACIÓN/ SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	JUSTIFICACION
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROVISIONALIDAD	Segundo en lista elegibles de la OPEC 179162 solicito prorroga por 90 días
TÉCNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	VACANCIA TEMPORAL	Pendiente autorización de la CNSC Uso lista de la OPEC 179167
ASISTENCIAL	SECRETARIO	ENCARGO	Nombramiento en Encargo
	SECRETARIO	COMISIÓN	Solicitó vacancia por 6 meses de OPEC 179164

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.

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).

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 2025 continuara adelantando las gestiones técnicas, administrativas y tramites necesarias ante CNSC para los empleos provistos en provisionalidad.

9. ACCIONES A SEGUIR

Para cumplir con la provisión debida de los cargos vacantes identificados o que se identifiquen durante la vigencia, se señala primeramente el tipo de causal que genera la vacante, como renuncia, abandono de cargo, pensión de vejez, invalidez o las demás contenidas en la legislación.

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional; los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.


JOHN EDWIN FUENTES CORREA
PRESIDENTE CONCEJO MUNICIPAL CHÍA