

# PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

## ALCALDÍA DE CALDAS DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA

### PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

#### SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS TALENTO HUMANO Enero 2022

## Contenido

<b>1. Introducción</b> .....	3
<b>2. Marco Legal</b> .....	4
<b>3. Antecedentes</b> .....	5
<b>4. Definiciones</b> .....	6
<b>5. Objetivo General</b> .....	8
<b>5.1. Objetivos Específicos</b> .....	8
<b>6. Conformación de la Planta de Cargos</b> .....	9
<b>6.1 Nivel de Ocupación de la Planta de Cargos</b> .....	10
<b>7. Tipo de Vinculación de Empleos Provistos</b> .....	10
<b>8. Reporte de Vacantes</b> .....	11
<b>8.1 Por Nivel</b> .....	11
<b>8.2 Total de vacantes definitivas por nivel y estado de ocupación</b> .....	12
<b>9. Evaluación y Seguimiento</b> .....	13

## 1. Introducción

La Secretaría de Servicios Administrativos de la Alcaldía de Caldas - Antioquia, en el marco del fortalecimiento institucional y la eficiencia administrativa, con el fin de optimizar el talento humano en la entidad, proyecta anualmente el Plan Anual de Vacantes. Esta herramienta contribuye a la medición nacional y permite definir cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y cuáles en procesos de selección por meritocracia.

Dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004, la cual regula las normas del empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones, de acuerdo al literal d) del artículo 14 del Capítulo II y que al Departamento 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”* y a su vez el numeral 2, literal b, del artículo 15 de dicha norma, señala que las unidades de personal de las entidades deberán elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será autorizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

Además que el Decreto 612 de 2018, señala que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos y publicarlos en su página web a más tardar el 31 de enero de cada año, siendo el Plan Anual de Vacantes uno de ellos.

Para dar cumplimiento a la anterior normatividad se proyecta el Plan Anual de Vacantes de la Alcaldía de Caldas 2022, que tiene como propósito la planificación, administración y actualización de la información sobre los cargos sin proveer, lo cual permite tener una información real y así realizar una efectiva programación para cubrir los empleos en vacancia definitiva o temporal, de tal manera que éstas no

afecten la prestación del servicio y de ser necesario contar con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

Teniendo en cuenta que la entidad en el 2021 ejecutó el contrato interadministrativo 978 del 2021 cuyo objeto se definió como “*CONTRATO INTERADMINISTRATIVO PARA LA REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO TÉCNICO EN EL PROCESO DE LA REFORMA ADMINISTRATIVA DE LA ALCALDÍA DE CALDAS, ANTIOQUIA Y SUS ENTES DESCENTRALIZADOS*” y su resultado fue la base para modificar la Estructura Administrativa y adoptar una nueva planta de cargos de acuerdo con el Decreto No 188 de 2021 “*Por medio del cual se modifica la Estructura Administrativa de la Alcaldía de Caldas, Antioquia y se establecen funciones*” y el Decreto No 218 de 2021 “*Por medio del cual se adopta la nueva planta global de cargos del municipio de Caldas, Antioquia*”, se presenta en este Plan el reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

## 2. Marco Legal

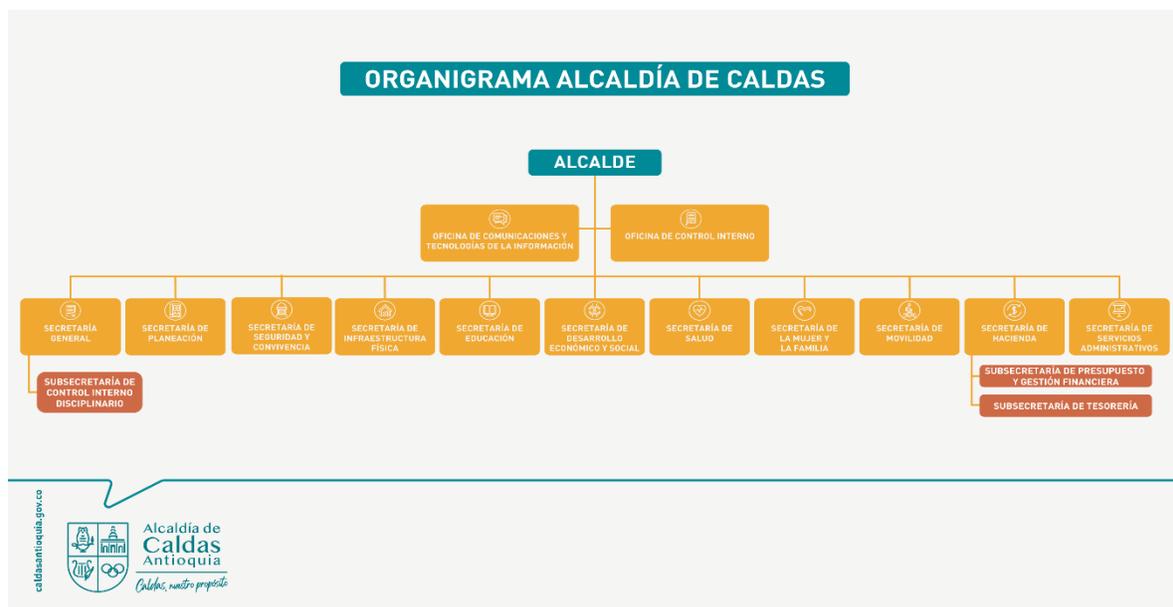
El Plan Anual de Vacantes, de la Alcaldía de Caldas, se fundamenta de acuerdo a lo establecido en:

- La Ley 909 de 2004.
- Decreto 2482 de 2012.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 648 de 2017.

- Decreto 1499 de 2017.
- Ley 1960 de 2019.

### 3. Antecedentes

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se tiene presente el Decreto No 188 del 2021 **“Por medio del cual se modifica la Estructura Administrativa de la Alcaldía de Caldas, Antioquia y se establecen funciones”**



Y la adopción de la nueva planta de cargos de acuerdo con el Decreto No 218 de 2021 *“Por medio del cual se adopta la nueva planta global de cargos del municipio de Caldas, Antioquia”*, para un total de 111 empleos, exceptuando el cargo de elección popular correspondiente al alcalde y el cargo de Jefe de Control Interno que es de periodo fijo.

## 4. Definiciones

**Empleo Público:** El empleo público se define como *“el 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”*.

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

### Clasificación de los Empleos

En el Decreto 1083 de 2015, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos se encuentran señalados clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- **Nivel Directivo:** comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- **Nivel Asesor:** agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel Profesional:** agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la

ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

- **Nivel Técnico:** comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial:** comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

### Clasificación de acuerdo a la naturaleza

- **Libre Nombramiento y Remoción:** los empleos de libre nombramiento y remoción previstos en la Carta Política y en la misma ley, son aquellos en relación con los cuales el nominador cuenta con la facultad discrecional de realizar este tipo de nombramiento. Dichos empleos, se proveen mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos estipulados en la ley y el respectivo manual de funciones de la entidad.
- **Carrera Administrativa:** los empleos del Sistema General de Carrera Administrativa, conforman un sistema de administración de personal que tiene por finalidad escoger, en beneficio del servicio público, el aporte humano más capacitado y calificado para desempeñar la función pública a través del concurso de meritocracia de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

## Tipos de Provisión

- **Nombramiento Ordinario:** designación que efectúa el nominador para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción por vacancia definitiva.
- **Nombramiento Provisional:** designación que efectúa el nominador para desempeñar un empleo del Sistema General de Carrera Administrativa por vacancia definitiva o temporal, acorde a la ley.
- **Provisión de Vacante Definitiva:** es el cubrimiento de una vacante generada por la ausencia definitiva de un funcionario en un cargo de la planta de personal.
- **Provisión de Vacante Temporal:** es el cubrimiento de una vacante generada por la ausencia temporal de un funcionario en un cargo de la planta de personal

## 5. Objetivo General

Identificar la situación real de la planta de cargos de la Alcaldía de Caldas, para así definir el proceso de provisión de vacantes, de tal forma, que cada una de las dependencias de la entidad cuente con el talento humano necesario para desarrollar los proyectos que permitan cumplir efectivamente su misión.

### 5.1. Objetivos Específicos

- Identificar la situación de vacancia de los diferentes cargos de la planta.
- Definir la provisión de acuerdo a la naturaleza del empleo y al tipo de vacancia.

- Reportar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de vacantes para la planeación y desarrollo de los procesos de selección, que permitan proveer definitivamente las vacantes de carrera administrativa.

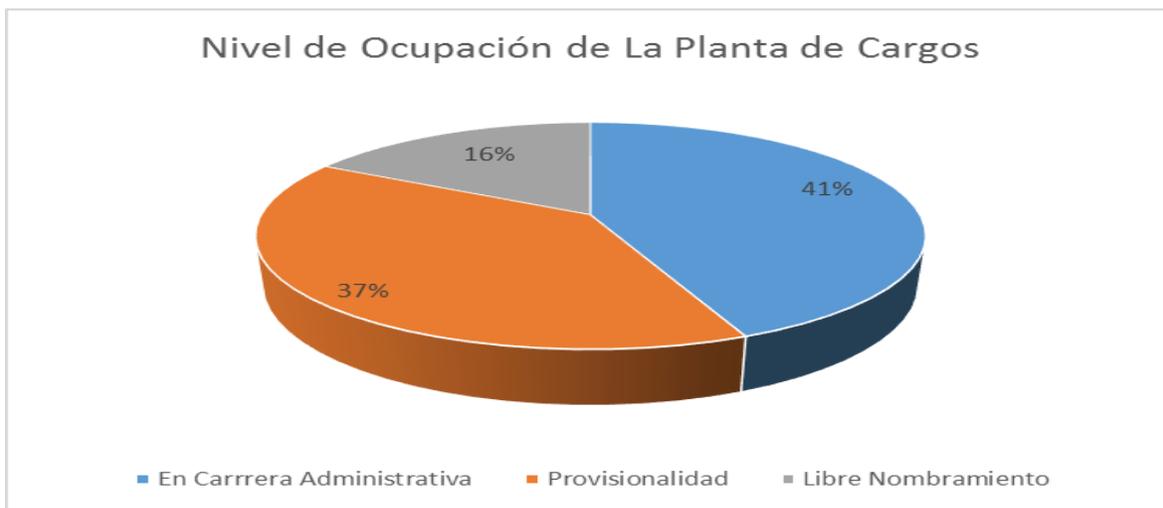
### 6. Conformación de la Planta de Cargos

De acuerdo al Decreto 218 de 2021 *“Por medio del cual se adopta la nueva planta global de cargos del municipio de Caldas, Antioquia”* la siguiente es la conformación de la planta de la Alcaldía de Caldas.

<b>NIVEL Y NATURALEZA</b>	<b>EMPLEOS</b>
<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	
ASISTENCIAL	41
PROFESIONAL	26
TÉCNICO	26
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>	
DIRECTIVO	14
ASESOR	1
ASISTENCIAL	1
PROFESIONAL	2
<b>TOTAL DE LA PLANTA</b>	
<b>DE PERIODO</b>	
ASESOR	1
<b>ELECCIÓN POPULAR</b>	
DIRECTIVO	1
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>

## 6.1 Nivel de Ocupación de la Planta de Cargos

A la fecha la planta tiene una ocupación del 91%, cuenta con un 47% de servidores en carrera administrativa (como titulares y en encargo), un 37% con servidores nombrados en provisionalidad y 16% con servidores de libre nombramiento y remoción.



## 7. Tipo de Vinculación de Empleos Provistos

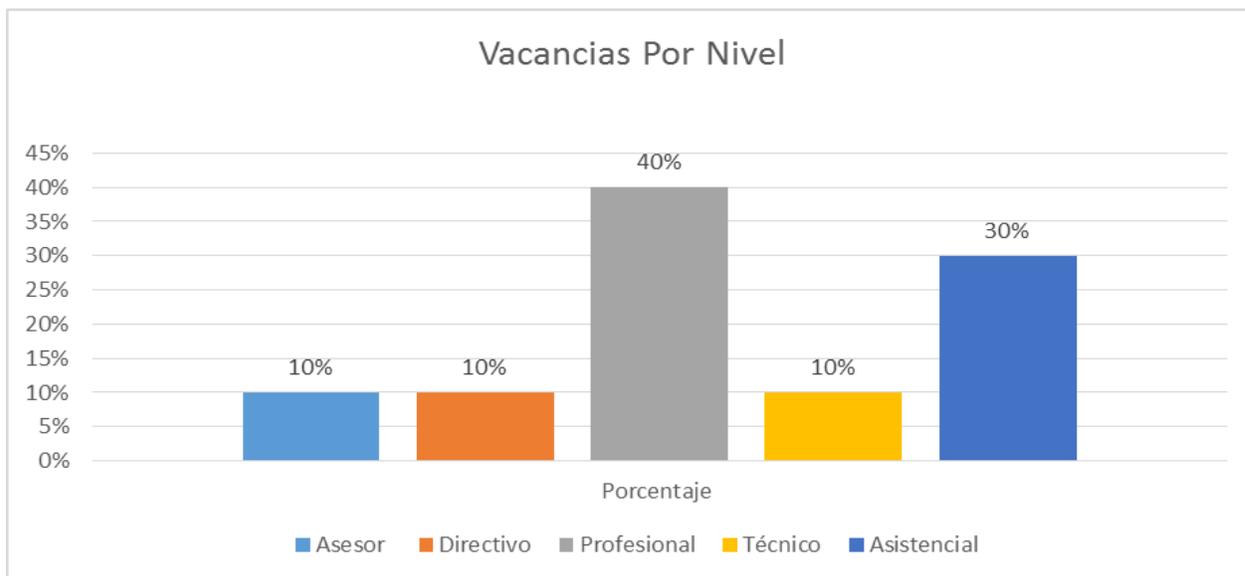
CARRERA ADMINISTRATIVA (TITULARES)	40
CARRERA ADMINISTRATIVA (ENCARGO)	7
PERIODO DE PRUEBA	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	15
PROVISIONALIDAD	34
PROVISIONALIDAD TEMPORAL	4
DE PERIODO	1
ELECCIÓN POPULAR	1

## 8. Reporte de Vacantes

Las siguientes son las vacantes sin proveer por nivel, con corte al 21 de enero del 2022.

### 8.1 Por Nivel

<b>Nivel</b>	<b>No de Empleos Provistos</b>	<b>Vacantes</b>
Asesor	1	1
Directivo	13	1
Profesional	24	4
Técnico	26	1
Asistencial	39	3



## 8.2 Total de vacantes definitivas por nivel y estado de ocupación

NIVEL	CARGO	NIVEL	GRADO	CANTIDAD	ESTADO
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3	1	En Provisionalidad
	CELADOR	477	2	1	En Provisionalidad
	SECRETARIO	440	3	4	En Provisionalidad Y 1 Encargo
TÉCNICO	TÉCNICO OPERATIVO	314	2	8	5 En Provisionalidad, 2 en encargo y 1 en vacancia definitiva
	TÉCNICO OPERATIVO	340	2	11	En Provisionalidad

## PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

PROFESIONA L	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	202	3	1	En Provisionalidad
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	265	2	1	En Provisionalidad
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	6	En Provisionalidad
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3	10	7 En Provisionalidad Y 3 Encargo
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	234	3	1	En Encargo
TOTAL				43	

### 9. Evaluación y Seguimiento

El seguimiento del Plan Anual de Vacantes, se realiza tomando como corte el 30 de cada mes, actualizando los movimientos de la planta y realizando un análisis de los mismos.