



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA
MUNICIPIO DE CAREPA
NIT. 890.985.316-8
SECRETARÍA GENERAL Y
DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS



ALCALDIA MUNICIPAL DE CAREPA, ANTIOQUIA
SECRETARIA GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

PLAN ANUAL DE VACANTES

Amor por lo nuestro

Centro Administrativo Municipal / Calle 77 - carrera 78 N° 76-63
Teléfono: 815 8922 Fax: 8236706
E-mail: secr.general@carepa-antioquia.gov.co / Web: www.carepa-antioquia.gov.co
Código Postal: 057850



Contenido

1. INTRODUCCION.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3. MARCO NORMATIVO	5
4. ARTICULACION DEL PLAN ANUAL DE VACANTES CON EL PLAN OPERATIVO.....	8
4.1 Diagnostico.....	8
4.1.1 Estructura Organizacional.....	8
4.1.2 Planta de Personal.....	9
4.1.3 Vacantes actuales.....	11
5. METODOLOGIA DE PROVISION DE EMPLEOS.	12
5.1 Metodología de Provisión a Corto Plazo.	13
5.2 Metodología de Provisión a Mediano Plazo.....	14
6. planeación y seguimiento	17



1. INTRODUCCION.

El reporte de las vacantes permite conocer cuáles son las necesidades de talento humano que requiere la Alcaldía Municipal y facilita la proyección y planeación de los cargos a proveer de manera oportuna y adecuada estas vacantes. La Procuraduría General de la Nación mediante circular No. 017 de 2017 manifestó a los representantes legales de las entidades públicas la necesidad de cumplir y atender las obligaciones y consideraciones principalmente en materia de empleo público para provisión de empleos de carrera administrativa en las plantas de personal.

Con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de la Alcaldía Municipal de Carepa, el logro de las metas establecidas, desarrollar el plan de gestión, mantener un buen clima laboral y fomentar el bienestar para los servidores públicos, es necesario contar con una planta de personal adecuada a las necesidades del servicio y provista considerando la normatividad vigente. Para esto se realizan movimientos en la planta de personal, por medio de los cuales se cubren las vacantes de tal forma que no se vean afectadas las necesidades de la organización.

En este sentido, es el Plan Anual de Vacantes una herramienta que se aplica en el corto y mediano plazo que relaciona el número de cargos vacantes de acuerdo con el tipo de provisión en el que se encuentran los empleos de la planta de personal, que puede ser; empleos de carrera administrativa, empleos de libre nombramiento y remoción y de periodo fijo y la forma en que estos se proveerán. El Plan Anual de Vacantes busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.



En este contexto, la administración Municipal de la Alcaldía de Carepa, a través de la secretaria general y de servicios administrativos, implementara el plan anual de vacantes, de acuerdo a las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y de conformidad con la normatividad vigente.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer las estrategias que permitan proveer el talento humano necesario que demande la Planta de personal de la Alcaldía Municipal de Carepa en el propósito de alcanzar los objetivos de la entidad.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las necesidades de la planta de personal de las diferentes dependencias de la Alcaldía municipal de Carepa.
- Definir la provisión de los empleos vacantes de forma definitiva o temporal.
- Definir los perfiles de los empleos vacantes a proveer.
- Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- Mantener actualizada la información sobre la provisión de vacantes y las necesidades de personal que se presenten por necesidades del servicio.



3. MARCO NORMATIVO

Constitución política de Colombia 1991	El Título V, que trata “De la Organización del Estado”, en el Capítulo 2 que se ocupa De la Función Pública.	Artículo 122. No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley. Artículo 315. Atribuciones del alcalde. —Crear, suprimir y fusionar los empleos de sus dependencias, señalarle sus funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes.
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 otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes
Ley 1821 de 2016	por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro	retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas
Decreto 894 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público	facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA
MUNICIPIO DE CAREPA

NIT. 890.985.316-8
SECRETARÍA GENERAL Y
DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS



Tabla 1. Normatividad

Ley 909 de 2004	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	Literal b) artículo 15, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4500 de 2005, Reglamentada por el Decreto Nacional 3905 de 2009, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4567 de 2011.
Decreto 1227 de 2005.	Artículo 110. Empleos de carácter temporal.	Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”
Decreto 785 de 2005	Sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones de entidades de orden territorial.	Artículo 2 define el empleo público. En el artículo 3° se cita 5 niveles jerárquicos que se definen de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño Nivel directivo, asesor, profesional, técnico, asistencial.
Decreto 2484 de 2014	Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 785 de 2005	Consagran que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para el ejercicio de los empleos de las entidades



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA
MUNICIPIO DE CAREPA
NIT. 890.985.316-8
SECRETARÍA GENERAL Y
DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS



Tabla 1. Normatividad		
		reguladas por el citado decreto (Compilado en el decreto 1083 de 2015)
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Compilación de normas del empleo público - Reformas de las plantas de empleos. Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Artículo 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera.
Decreto 1499 de 2017	Sistema de Gestión	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión (artículo 133 de la Ley 1753 de 2015)

Fuente. Elaboracion propia



4. ARTICULACION DEL PLAN ANUAL DE VACANTES CON EL PLAN OPERATIVO.

Con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de la entidad, el cumplimiento de sus metas, su plan de gestión y brindar un buen clima laboral y de bienestar para sus funcionarios, es necesario contar con la planta de personal necesaria siempre y cuando la provisión de los cargos se realice bajo la normatividad vigente. Para garantizar el cumplimiento del Plan Operativo Anual de la entidad, se debe contar con la planta de cargos provistos en su totalidad, para esto se realizan movimientos en la planta de personal, por medio de los cuales se cubren las vacantes de tal forma que no se vean afectadas las necesidades de la organización.

4.1 Diagnostico

4.1.1 Estructura Organizacional

La estructura organizacional de la Alcaldía Municipal de Carepa, Antioquia es lineal. Esta compuesta por el despacho del alcalde y ocho (8) dependencias (secretarías de despacho) cada una con sus funciones bien definidas y organizadas de tal forma que la comunicación fluya entre los diferentes niveles de la entidad.

El Decreto 160 del 28 de agosto de 2012, "Por medio del cual se suprimen unas dependencias, se cambia la denominación de otras y se establecen de manera definitiva las secretarías de despacho que integraran la estructura organizacional de la Alcaldía



Municipal de Carepa, Antioquia dispone que para el desarrollo de su objeto la estructura orgánica de la Alcaldía será la siguiente:

ALCALDIA MUNICIPAL DE CAREPA, ANTIOQUIA

Tabla 2. Estructura Organizacional

	DESPACHO DEL ALCALDE
1	SECRETARIA DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
2	SECRETARIA DE GOBIERNO
3	SECRETARIA GENERAL Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
4	SECRETARIA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE
5	SECRETARIA DE HACIENDA
6	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
7	SECRETARIA DE PLANEACIÓN
8	SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y MEDIO AMBIENTE

4.1.2 Planta de Personal

El Decreto 044 de mayo del 2019 “Por el cual se adopta la planta de empleos de la Alcaldía Municipal de Carepa, señala que la planta de empleos está compuesta por los siguientes cargos:

Tabla 3. PLANTA DE PERSONAL ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAREPA



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA
MUNICIPIO DE CAREPA

NIT. 890.985.316-8
SECRETARÍA GENERAL Y
DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS



NO DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
1	Alcalde Municipal	Directivo	005	N-A	E.P
1	Conductor	Asistencial	480	2	LNR
1	Técnico Administrativo	Técnico	367	2	LNR
1	Técnico Operativo	Técnico	314	2	LNR
1	Gerente	Directivo	039	2	P.F
5					
PLANTA GLOBAL					
8	Secretario de Despacho	Directivo	020	2	LNR
1	Director Financiero	Directivo	009	1	LNR
1	Asesor de prensa	Asesor	115	1	LNR
1	Tesorero General	Profesional	201	3	LNR
1	Comisario de Familia	Profesional	202	2	C.A
1	Profesional Universitario	Profesional	219	1	C.A
16	Profesional Universitario	Profesional	219	2	C.A
6	Profesional Universitario	Profesional	219	3	C.A
1	Inspector de Policía Municipio 3ª a 6ª Categoría	Técnico	303	3	C.A
1	Inspector de Tránsito y Transporte	Técnico	312	4	C.A
27	Técnico Operativo	Técnico	314	2	C.A
4	Técnico Operativo	Técnico	314	4	C.A
8	Agentes de Transito	Técnico	340	1	C.A

10

Amor por lo nuestro

Centro Administrativo Municipal / Calle 77 - carrera 78 N° 76-63

Teléfono: 815 8922 Fax: 8236706

E-mail: secr.general@carepa-antioquia.gov.co / Web: www.carepa-antioquia.gov.co

Código Postal: 057850



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA
MUNICIPIO DE CAREPA
NIT. 890.985.316-8
SECRETARÍA GENERAL Y
DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS



1	Técnico Administrativo	Técnico	367	2	C.A
1	Técnico Administrativo	Técnico	367	4	C.A
25	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	2	C.A
2	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	3	C.A
7	Servicios generales	Asistencial	470	1	C.A
22	Celador	Asistencial	477	1	C.A
3	Conductor	Asistencial	480	2	C.A
137	TOTAL PLANTA GLOBAL				
142	TOTAL CARGOS EN PLANTA				

La planta de personal esta compuesta por ciento cuarenta y dos cargos (142). En la planta estructural existen cinco (5) cargos y en la planta global ciento treinta y siete cargos (137).

4.1.3 Vacantes actuales.

Las vacantes definitivas que actualmente existen en la planta de empleos de la Alcaldía Municipal de Carepa se relacionan a continuación:



Relacion de cargos vacantes					
NIVEL	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	TIPO VACANTE	NUMERO VACANTES
PROFESIONAL	Profesional Universitario	219	2	Definitiva	8
	Profesional Universitario	219	3	Definitiva	2
	Comisario de Familia	202	2	Definitiva	1
TECNICO	Agentes de transito	340	2	Definitiva	6
	Inspector de Policia 3a A 6a cat.	303	3	Definitiva	1
	Tecnico administrativo	367	2	Definitiva	1
	Tecnico Operativo	314	2	Definitiva	19
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	407	2	Definitiva	15
	Auxiliar Administrativo	407	3	Definitiva	1
					54

Fuente. Secretaria General y de Servicios Administrativos.

5. METODOLOGIA DE PROVISION DE EMPLEOS.

Los empleos vacantes pueden ser provistos de forma definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Las condiciones varian de acuerdo a la naturaleza del cargo, si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La Alcaldía Municipal de Carepa realizara la provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de la siguiente forma:

- Vacantes de empleo de Libre nombramiento y remoción. Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos.



- Vacantes de empleo de periodo fijo. Se realizará la provisión de los empleos de periodo fijo de acuerdo a la normatividad vigente.
- Vacantes de empleo de carrera administrativa.

5.1 Metodología de Provisión a Corto Plazo.

a. Empleos de libre nombramiento y remoción

De conformidad con la ley 909 de 0024, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

b. Traslado:

El traslado es una figura para la provisión definitiva de los empleos públicos. Se produce cuando un cargo se provee en vacancia definitiva con un empleado que esta en servicio activo. En este caso, es necesario que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña, que el empleo sea del mismo nivel y que los requisitos mínimos exigidos de educación y experiencia sean similares.

Otra forma de hacer traslado se presenta cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan el mismo nivel y que los requisitos mínimos exigidos de educación y experiencia sean similares. En cualquier caso, para realizar traslados la Administración Municipal de Carepa tendrá en cuenta lo estipulado en el Decreto 1950 de 1973 y descrito en los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 y demás normatividad vigente.



c. Reubicación:

En caso de ser necesario, la Administración Municipal de Carepa utilizará la figura de la reubicación de empleos para ubicar el personal y distribuir los empleos en las dependencias que se requieran dentro de la planta de personal global, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la Alcaldía.

La reubicación se entiende como el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. En cualquier caso, para la reubicación de un empleo se tendrá en cuenta que sea por necesidades del servicio, se ajuste a las normas legales, y que no se desmejoren las condiciones laborales, salariales, personales y familiares del funcionario.

5.2 Metodología de Provisión a Mediano Plazo

a. Empleos de Carrera Administrativa.

La provisión de estos empleos se hará mediante concurso público de méritos a través de la convocatoria No.832 de 2018 para municipios priorizados para el posconflicto de 5 y 6 Categoría de la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-. Se tendrá en cuenta la lista final de elegibles publicada por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- después de realizado el concurso público de oferta de empleo. para esto se realizó el



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA
MUNICIPIO DE CAREPA
NIT. 890.985.316-8
SECRETARÍA GENERAL Y
DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS



cargue en la base de datos de empleos vacantes de SIMO (Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, son 54 vacantes para cubrir la vacancia definitiva de 39 empleos discriminados de la siguiente manera:

Relacion de cargos ofertados OPEC						
NIVEL	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	TIPO VACANTE	NUMERO EMPLEOS	NUMERO VACANTES
PROFESIONAL	Profesional Universitario	219	2	Definitiva	8	8
	Profesional Universitario	219	3	Definitiva	2	2
	Comisario de Familia	202	2	Definitiva	1	1
TECNICO	Agentes de transito	340	2	Definitiva	1	6
	Inspector de Policia 3a A 6a cat,	303	3	Definitiva	1	1
	Tecnico administrativo	367	2	Definitiva	1	1
	Tecnico Operativo	314	2	Definitiva	12	19
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	407	2	Definitiva	12	15
	Auxiliar Administrativo	407	3	Definitiva	1	1
					39	54

Fuente. Secretaria General y Servicios Administrativos

Los empleos convocados a concurso serán provistos de acuerdo a los resultados de las pruebas aplicadas y en base a las listas de elegibles elaboradas como resultado del proceso de selección desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-.

Las listas de elegibles durante su vigencia, solo podrán utilizarse para proveer específicamente las vacancias definitivas de los empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004



La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el Decreto 1227 de 2005 artículo 7, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012.

Los cargos ofertados en la OPEC y cargados al SIMO por la Alcaldía municipal de Carepa tienen la siguiente composición por nivel jerárquico:

Resumen de empleo por nivel jerárquico		
Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de vacantes
Asistencial	13	16
Profesional	11	11
Técnico	15	27
Total	39	54

Fuente. Secretaria general y servicios administrativos.

Cuando los empleos sean en periodo de prueba o en ascenso, el empleo se proveerá con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito. Para los empleos en Provisionalidad, se realizará un nombramiento en provisionalidad en caso de que no pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.

Cuando los empleos sean provistos bajo la figura del encargo, el empleo se proveerá con un servidor de la planta de personal, mientras se surte el proceso de selección. Previa autorización del Alcalde Municipal de las vacantes a proveer, la secretaria general y de asuntos administrativos procederá a ejecutar el proceso de encargo considerando

16

Amor por lo nuestro

Centro Administrativo Municipal / Calle 77 - carrera 78 N° 76-63

Teléfono: 815 8922 Fax: 8236706

E-mail: secr.general@carepa-antioquia.gov.co / Web: www.carepa-antioquia.gov.co

Código Postal: 057850



que para cada empleo debe indicarse el tipo de vacante, es decir si es temporal o definitiva y el proceso donde se ubicara el cargo. El proceso para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el derecho preferencial a encargo deberá tener en cuenta los requisitos básicos y estudios de verificación para acceder al proceso de encargo de acuerdo a la normatividad vigente.

6. PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO

En el propósito de alcanzar el objetivo del Plan Anual de Vacantes, la Alcaldía Municipal de Carepa realiza seguimiento a la ejecución del mismo así:

- De acuerdo a las listas de elegibles publicadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- en estricto orden de ubicación de los resultados finales de la convocatoria No.832 de 2018 para municipios priorizados para el posconflicto de 5 y 6 Categoría.
- El desarrollo del Plan Anual de Vacantes se dará con base en las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.
- Por medio de la figura de encargo de acuerdo a las necesidades de la entidad.
- Por medio de la figura de Reubicación de acuerdo a las necesidades de la entidad.