


	PLAN ANUAL DE VACANTES Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-008
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 002
		Página 1 de 14

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	2
MARCO LEGAL	3
ALCANCE	4
OBJETIVOS.....	5
➤ OBJETIVO GENERAL	5
➤ OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
1. RELACIÓN EMPLEOS VACANTES DEFINITIVOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA: ...	6
2. ESTADO ACTUAL DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SIN PROVISIÓN:.....	13
3. INSTRUMENTO DE REGISTRO DE INFORMACIÓN:.....	13
BIBLIOGRAFÍA.....	14

	PLAN ANUAL DE VACANTES Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-008
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 002
		Página 2 de 14

INTRODUCCIÓN


El Municipio de Armenia, Q., a través del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional ha diseñado el presente Plan de Vacantes, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 909 de 2004 y con base en las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, con el propósito de conocer permanentemente los empleos que se encuentran vacantes en la entidad, ya sea de manera definitiva o temporal, de carrera administrativa, especialmente, con registros de información de las vacantes de Libre Nombramiento y Remoción, solo para control y seguimiento al personal de carrera administrativa que se encuentre desempeñando dichos empleos, de conformidad a las regulaciones legales vigentes.

A través de esta herramienta, se lleva el registro periódico de las vacantes de carrera administrativa que se presenten en la entidad durante cada mes del año, discriminando los siguientes ítems: vacantes provistas en provisionalidad, en encargo y/o sin proveer, registro que se encuentra a cargo del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional.

A través de este instrumento, la administración central del Municipio de Armenia podrá contar con un mecanismo claro, oportuno y actualizado de la situación en que se encuentran los diferentes empleos vacantes de su planta de personal global, para efecto de conocer el estado real de la planta, las necesidades de servicio y la organización de sus procesos administrativos.

Así mismo, de acuerdo con el Plan de Desarrollo del Municipio “**ARMENIA PA´ TODOS**”, **contempla en el artículo 14, EJE INSTITUCIONAL- LÍNEA ESTRATÉGICA 5 “SERVIR Y HACER LAS COSAS BIEN”**. **Desarrollo y modernización Institucional:** Orientada a fortalecer la administración a través de la reorganización de actividades, procesos, procedimientos para darle agilidad, flexibilidad a las acciones diarias orientadas al mejoramiento del servicio público.”

En tal sentido, se hace indispensable para el debido cumplimiento de las metas institucionales, adoptar un Plan de Vacantes que se articule con los objetivos del plan de desarrollo y sirva de mecanismo orientador de las decisiones que beneficien la gestión pública y por ende el progreso de la ciudad.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-008
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 002
		Página 3 de 14

MARCO LEGAL

Las disposiciones normativas que sustentan el plan de vacantes del Municipio de Armenia, Q., administración central son las siguientes:

- Constitución Política: Artículo 109: “La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.”


- Ley 909 de 2004 Literal b) artículo 15:

"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 1083 de 2015 Artículo 2.2.22.3. “Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) “Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de PLAN DE VACANTES los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para 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 Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”

- Decreto 648 de 2017 capítulos 2 y 3: Los cuales contienen las regulaciones respecto a la vacancia de los empleos y las formas de provisión.

- Decreto 1499 de 2017 Artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional. Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes:

	PLAN ANUAL DE VACANTES Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-008
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 002
		Página 4 de 14

1. Planeación Institucional
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
3. Talento humano
4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
7. Servicio al ciudadano
8. Participación ciudadana en la gestión pública
9. Racionalización de trámites
10. Gestión documental
11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
12. Seguridad Digital
13. Defensa jurídica
14. Gestión del conocimiento y la innovación
15. Control interno
16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional


PARÁGRAFO. Las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.”

ALCANCE

A través del Plan de Vacantes, el Municipio de Armenia por medio del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, aplicará de manera ordenada y controlada los procedimientos establecidos legalmente para la provisión objetiva de los empleos vacantes, con el fin de que pueda satisfacer las necesidades de servicio que se presenten en la medida del personal con que se cuente en la planta de personal.

Así mismo, es una herramienta necesaria para determinar el costo presupuestal y financiero de los empleos vacantes, con el fin de que se pueda garantizar la disponibilidad de recursos para su provisión, una vez en armonía con el Plan de Previsión.

El presente plan ha sido diseñado para los empleos del Municipio de Armenia, administración central, los cuales corresponde administrar por competencia funcional al Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional; de tal manera que no se encuentran contemplados los empleos de correspondientes a las plantas de los entes

	PLAN ANUAL DE VACANTES Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-008
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 002
		Página 5 de 14

descentralizados del Municipio ya que gozan de autonomía administrativa y financiera, ni los cargos de la Secretaría de Educación Municipal por cuanto ésta última administra su propia planta de empleos.

OBJETIVOS

El plan de vacantes del Municipio de Armenia, Q., constituye una herramienta

fundamental al servicio de la entidad y los ciudadanos para optimizar la gestión pública en la determinación de las vacantes, las causas de las mismas, la periodicidad de su ocurrencia, el estado de vacantes por niveles, lo cual conducirá a establecer las necesidades de servicio.

➤ OBJETIVO GENERAL


El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto planificar el sistema de ingresos y egresos del personal de planta del Municipio de Armenia, administración central, con base en estrategias de planificación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando para ello con información actualizada.

➤ OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Articular este instrumento de seguimiento con los demás instrumentos de planificación, organización y ejecución de las determinaciones administrativas adoptadas para el talento humano, que conduzcan al mejoramiento de la calidad en la gestión, mediante el análisis de la funcionalidad y dinámica de los procesos con que cuenta la entidad.

Dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de satisfacer los requerimientos de servicio que se tenga en la entidad o dependencia, contando para tal efecto con los recursos presupuestales y financieros que se requiera.


Así mismo, ejecutar los procedimientos establecidos legalmente para la provisión definitiva de los cargos vacantes.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-008
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 002
		Página 6 de 14


1. RELACIÓN EMPLEOS VACANTES DEFINITIVOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA:

La planta de personal de la Alcaldía de Armenia, administración central, cuenta con 163 empleos de carrera administrativa vacantes de manera definitiva, los cuales han sido reportados a través de la plataforma SIMO en la OPEC:


CARGO	VD	CO	GR	MO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	VD	222	09	CA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	VD	222	08	CA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	VD	222	08	CA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	VD	222	08	CA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	VD	222	08	CA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO (AREA SALUD)	VD	242	07	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	07	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	07	CA
COMANDANTE DE TRANSITO	VD	290	07	CA
COMANDANTE DE BOMBEROS	VD	203	07	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	06	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	06	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	05	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	05	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	05	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	05	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	05	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	05	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	05	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	05	CA

	PLAN ANUAL DE VACANTES Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-008
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 002
		Página 7 de 14

CARGO	VD	CO	GR	MO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	05	CA
COMISARIA DE FAMILIA	VD	202	04	CA
COMISARIA DE FAMILIA	VD	202	04	CA
COMISARIA DE FAMILIA	VD	202	04	CA
INSPECTOR DE POLICIA URBANA 1A. CATEGORIA	VD	233	04	CA
INSPECTOR DE POLICIA URBANA 1A. CATEGORIA	VD	233	04	CA
INSPECTOR DE POLICIA URBANA 1A. CATEGORIA	VD	233	04	CA
INSPECTOR DE POLICIA URBANA 1A. CATEGORIA	VD	233	04	CA
INSPECTOR DE POLICIA URBANA 1A. CATEGORIA	VD	233	04	CA
INSPECTOR DE POLICIA URBANA 1A. CATEGORIA	VD	233	04	CA
INSPECTOR DE POLICIA URBANA 1A. CATEGORIA (CONTROL URBANO)	VD	233	04	CA
INSPECTOR DE POLICIA URBANA 1A. CATEGORIA (CONTROL URBANO)	VD	233	04	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	03	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	03	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	03	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	03	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	02	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	02	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	01	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	VD	219	01	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (AREA SALUD)	VD	237	01	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (AREA SALUD)	VD	237	02	CA

	PLAN ANUAL DE VACANTES Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-008
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 002
		Página 12 de 14

CARGO	VD	CO	GR	MO
SECRETARIO	VD	440	01	CA
SECRETARIO	VD	440	01	CA
SECRETARIO	VD	440	01	CA
SECRETARIO	VD	440	01	CA
SECRETARIO	VD	440	01	CA
AYUDANTE	VD	472	01	CA
AYUDANTE	VD	472	01	CA
AYUDANTE	VD	472	01	CA
AYUDANTE	VD	472	01	CA
AYUDANTE	VD	472	01	CA
AYUDANTE	VD	472	01	CA
AYUDANTE	VD	472	01	CA
AYUDANTE	VD	472	01	CA
AYUDANTE	VD	472	01	CA
AYUDANTE	VD	472	01	CA
CONDUCTOR	VD	480	01	CA
CAPITAN DE BOMBEROS	VD	411	06	CA
SUBTENIENTE DE BOMBEROS	VD	418	04	CA
SARGENTO DE BOMBEROS	VD	417	03	CA
CABO DE BOMBEROS	VD	413	02	CA
CABO DE BOMBEROS	VD	413	02	CA
BOMBERO	VD	475	01	CA
BOMBERO	VD	475	01	CA
BOMBERO	VD	475	01	CA
BOMBERO	VD	475	01	CA

	PLAN ANUAL DE VACANTES Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-008
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 002
		Página 13 de 14

2. ESTADO ACTUAL DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SIN PROVISIÓN:

NIVEL JERARQUICO	CANTIDAD DE VACANTES DE CA	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL
DIRECTIVO	0		0
PROFESIONAL		1	
TÉCNICO	2	2	
ASISTENCIAL	4		4

TOTAL, VACANTES A 1° ENERO: 06

3. INSTRUMENTO DE REGISTRO DE INFORMACIÓN:

Para efecto del debido control y seguimiento de las vacantes se diligenciará un instrumento (formato) en el cual se registre: nivel jerárquico, la identificación del empleo, los actos administrativos que contienen requisitos de estudio, experiencia y competencias, el proceso al que pertenece cada empleo, el costo nominal y tiempo de la vacancia.

Dicho documento permite visualizar de manera integral el estado de las vacantes de carrera administrativa y las de Libre Nombramiento y Remoción, en los eventos en que son provistos por personal con derechos de carrera.

Dicho formato hace parte integral del presente documento.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso Talento Humano	Código: I-DF-PTH-008
		Fecha: 31/01/2022
		Versión: 002
		Página 14 de 14

BIBLIOGRAFÍA

- . www.funcionpublica.gov.co.
- . Gestor normativo DAFP
- . Manual Operativo MIPG DAFP
- . Formatos plan de previsión de recursos humanos del DAFP

Elaborado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisado por: Audrey Elena Villarreal Segura Profesional Especializada Talento Humano Lina María Cruz López Enlace de Proceso Talento Humano	Aprobado por: Juan Esteban Cortes Orozco Presidente Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	--	---