

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6		
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:	Página 1 de 13

PLAN ANUAL DE VACANTES



VIGENCIA 2023

27 DE ENERO 2023

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Reviso: Isnela Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6	
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:
		Página 2 de 13

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP.

En ese sentido, la Alcaldía de Tesalia Huila tiene entre otros propósitos que sus diferentes dependencias, áreas cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones.

De esta manera en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.



Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Reviso: Isnelda Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	<p>ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6</p>	
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:
		Página 3 de 13

1. JUSTIFICACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 487 de 1997, la administración está integrada por los órganos que conforman la rama ejecutiva y por todos los demás organismos y entidades de naturaleza pública que permanentemente tienen bajo su responsabilidad y competencia el ejercicio de actividades y funciones administrativas, o la prestación de servicios públicos a cargo del Estado (Artículo 39)

En este sentido, el Decreto 785 del 2005 “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”, en su capítulo 1° “Disposiciones generales”, desarrolla todo lo relacionado con los niveles jerárquicos, según la naturaleza de las funciones, índole de responsabilidad y requisitos exigidos para su desempeño, de la siguiente manera:

- 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.
- Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.
- 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

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Revisó: Isnelda Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	<p>ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6</p>		
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:	Página 4 de 13

- 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.

2. GENERALIDADES DEL PLAN

2.1 OBJETIVO

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias de la Alcaldía de Tesalia Huila cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y objetivos que comprendan la provisión de los empleos en su diferente naturaleza: Libre nombramiento y remoción, provisionales y de carrera administrativa a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo a los principios del Departamento Administrativo de la Función Pública.

2.2 ALCANCE

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, consolidando la información de la planta de personal independientemente de la dependencia o proceso al cual pertenezca.

2.3 MARCO DE REFERENCIA

La Carrera Administrativa de las Entidades Públicas, se establece en el marco de la Ley 909 de 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, que prevé en el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Reviso: Isnelda Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6		
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:	Página 5 de 13

relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera. Específicamente en sus Artículos 24 y 25, la Ley 909 consagra:

Artículo 24. Encargo. *Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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*

La evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente. Los empleos 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, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. Además, la misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de 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 razón a los conceptos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), respecto a la obligatoriedad de la Entidad de adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos de manera definitiva, por tal razón la Entidad se espera los lineamientos de la CNSC frente a la apertura de concursos, mientras tanto la Entidad sigue con

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Revisó: Isnela Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6		
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:	Página 6 de 13

el compromiso de garantizar recursos para la provisión de los cargos según lineamientos de la CNSC.

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”.

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 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.”

Constitución Política de Colombia de 1991 En el título V, capítulo 2, establece lo relacionado con la Función Pública.

Ley 909 de 2004, artículos 15 y 17: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 217: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.

Circular 5 de 2016 para Representantes legales y Unidades de Personal: Se recuerda a los representantes legales y Unidades de Personal de las Entidades cuyo sistema de carrera es administrado y vigilado por la CNSC.

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Reviso: Isnela Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6		
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:	Página 7 de 13

Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

Manual Operativo Sistema de Gestión - CONSEJO PARA LA GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL: Herramienta guía para la implementación del MIPG.

Ley 1960 de 2019, artículos 1 y 2: Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"

2.4 DEFINICIONES

Para comprender el presente plan de vacantes se debe tener claro lo siguientes conceptos:

Vacante: "un empleo se considera vacante cuando no tiene un titular nombrado mediante nombramiento ordinario (empleos de libre nombramiento y remoción), en periodo de prueba (empleos de carrera administrativa), por un periodo fijo (empleos de periodo) o temporal (empleos temporales), según sea el caso, o cuando, teniéndolo, este se encuentra en una situación administrativa que implique separación temporal del mismo. En el primer caso se considera en vacancia definitiva y en el segundo en vacancia temporal.

Vacancia definitiva: Se considera que un empleo está vacante definitivamente de acuerdo con el artículo 2.2.5.2.1. del Decreto 1083 de 2015 por alguno de los siguientes eventos:

1. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
2. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
3. Renuncia regularmente aceptada.
4. Haber obtenido la pensión de jubilación o vejez. 5. Invalidez absoluta. 6. Edad de retiro forzoso.

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Revisó: Isnela Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6	
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:
		Página 8 de 13

7. Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
8. Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
9. Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
10. Orden o decisión judicial.
11. Muerte.
12. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacancia temporal: Se considera que un empleo está vacante temporal, de acuerdo con el artículo 2.2.5.2.2. del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1412 de 2015 artículo 1., cuando quien lo desempeña se encuentra en:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
4. Prestando el servicio militar.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

Provisión de los empleos: La provisión de empleos se efectúa de acuerdo con su clasificación, así:

- Empleos de carrera administrativa: De acuerdo con el artículo 2.2.5.3.1. del Decreto 1083 de 2015, 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, de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del citado Decreto. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Revisó: Isnelda Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6		
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:	Página 9 de 13

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.

- Empleos de libre nombramiento y remoción: “Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos en forma definitiva por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004 y/o las normas que la modifiquen o sustituyan. Además, están sujetos al cumplimiento de la Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas la cual establece la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración.”

- Encargo: De acuerdo con el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, mientras se surte el proceso de selección, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea 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 aplique la Alcaldía de Tesalia del Huila.

- Provisionalidad: Es un tipo de nombramiento, excepcional y transitorio, que permite proveer un empleo de carrera administrativa temporalmente, mientras se surte el proceso de méritos o cesa la vacancia temporal, en el evento de que no existan dentro de la planta de personal empleados de carrera que puedan ser encargados.

3. PLAN DE PERSONAL MUNICIPIO DE TESALIA.

NIVEL DIRECTIVO

No. DE CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO YGRADO	NATURALEZA

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Reviso: Isnelda Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6		
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:	Página 10 de 13

1	ALCALDE	005-20	ELECCION POPULAR
1	SECRETARIO DE DESPACHO	020-01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
1	SECRETARIO DE PLANEACION E INFRAESTRUCTURA	020-01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
1	SECRETARIA DE SALUD Y DESARROLLO SOCIAL	020-01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
1	SECRETARIA DE HACIENDA Y TESORERIA	020-01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

NIVEL PROFESIONAL

No. DE CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO YGRADO	NATURALEZA
1	ALMACENISTA	215-15	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Reviso: Isnela Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6		
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:	Página 11 de 13

1	COMISARIA DE FAMILIA, DIRECCION DE JUSTICIA Y ORDEN PUBLICO	202-08	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
----------	--	---------------	--

NIVEL AUXILIAR

No. DE CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO YGRADO	NATURALEZA
4	SECRETARIA DE HACIENDA Y TESORERIA MUNICIPAL Y COMISARIA DE FAMILIA, DIRECCION DE JUSTICIA Y ORDEN PUBLICO	407-16	CARRERA ADMINISTRATIVA

NIVEL OPERATIVO

No. DE CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO YGRADO	NATURALEZA
3	SECRETARIA DE PLANEACION E INFRAESTRUCTURA	487-08	CARRERA ADMINISTRATIVA

5. CARGOS A PROVEER EN LA VIGENCIA 2023.

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Reviso: Isnelda Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6		
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:	Página 12 de 13

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.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificaran mes a mes las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, por pensión, por invalidez y las demás contenidas en la legislación.

Para la provisión de los anteriores empleos, se seguirán las directrices dadas por la CNSC en las Circulares 005 de 2012 y 003 de 2014, respecto al procedimiento a seguir para este efecto.

6. MARCO NORMATIVO PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE TESALIA- HUILA.

- a) Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- b) Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
- c) Decreto 008 de enero de 2021, por medio se establece la planta de personal del Municipio de Tesalia.

De acuerdo con las normas antes citadas, se hará la provisión de cargos de planta ciñéndose a las normas existentes sobre la materia, además siguiendo los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de las diferentes circulares y acuerdos de esa Corporación.

7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE JUBILACIÓN O RETIRO FORZOSO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Para la Alcaldía de Tesalia Huila solo es viable prever como causal de retiro que el servidor cumpla la edad de retiro forzoso, esto en observancia del Ley 1821 de 2016 que

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Reviso: Isnelda Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6	
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:
		Página 13 de 13

estableció en su artículo segundo que quienes accedan o se encuentren en ejercicio de funciones públicas podrán permanecer voluntariamente en los mismos, con la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), aunque hayan completado los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, hasta cumplir la edad de retiro forzoso. Por su parte, con el fin de solicitar a los respectivos servidores públicos se manifiesten frente al interés de solicitar el reconocimiento de pensión o de seguir vinculados a la entidad, y poder planificar la provisión de estos empleos de ser necesarios, así como adelantar el programa de desvinculación laboral asistida se revisaran las bases de datos del área de talento humano.



Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Reviso: Isnelda Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	