



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE RISARALDA
MUNICIPIO DE APÍA
NIT 891.480.022-3
SECRETARIA GOBIERNO SALUD Y EDUCACIÓN
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Versión: 1-2020

Cód. 110

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2026

Alcaldía Municipal de Apía Risaralda

Secretaria de Gobierno Salud y Educación

Enero de 2026



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE RISARALDA
MUNICIPIO DE APÍA
NIT 891.480.022-3
SECRETARIA GOBIERNO SALUD Y EDUCACIÓN
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Versión: 1-2020

Cód. 110

INTRODUCCION

De conformidad a lo señalado en el artículo 14 de la Ley 909 de 2004, corresponde al Municipio de Apía, elaborar y aprobar el Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano, el cual se define como un instrumento técnico de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran en vacancia definitiva y cuáles se encuentran en procesos de selección meritocrática.

Esta información facilita la planificación de los concursos de mérito para proveer dichos cargos e incidir en la planeación del talento humano y la formulación de políticas. En este sentido, es pertinente aclarar que las vacantes definitivas son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollará acorde a los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales, lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales a la entidad municipal.

1. Marco Normativo

Constitución Política de 1991	<p>El artículo 125 de la Constitución Política establece lo siguiente:</p> <p><i>“ARTÍCULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.</i></p> <p><i>Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.</i></p> <p><i>El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes”.</i></p> <p>De acuerdo a lo anterior, la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera debe hacerse mediante el sistema de mérito. Este se considera un óptimo instrumento para la provisión de cargos públicos</p>
--------------------------------------	--



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE RISARALDA
MUNICIPIO DE APÍA
NIT 891.480.022-3
SECRETARIA GOBIERNO SALUD Y EDUCACIÓN
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Versión: 1-2020

Cód. 110

	<p>basado en criterios meritocráticos y constituye uno de los ejes determinantes de la Constitución Política de 1991.</p>
Ley 909 de 2004	<p><i>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.</i></p> <p>En cuanto al ingreso y permanencia de la carrera administrativa, la Ley 909 de 2004 establece en el artículo 27 lo siguiente: <i>“ARTÍCULO 27. Carrera Administrativa. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna”</i></p>
Decreto 1083 de 2015	<p>Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública</p> <p>Sobre la forma de proveer los empleos cuando se hallen vacantes, el Decreto 1083 de 2015 señala lo siguiente:</p> <p><i>“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</i></p>



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE RISARALDA
MUNICIPIO DE APÍA
NIT 891.480.022-3
SECRETARIA GOBIERNO SALUD Y EDUCACIÓN
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Versión: 1-2020

Cód. 110

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”.*

*El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador. **PARÁGRAFO.** Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma”*

De lo anterior se destaca principalmente que, conforme a la normatividad antes señalada, cuando un empleo de carrera esté en vacancia definitiva, éste deberá proveerse mediante concurso de mérito y sólo en el entre tanto, podrá la administración acudir a figuras como el encargo y el nombramiento provisional, para que de manera transitoria se provea el empleo.

Adicionalmente, el mencionado decreto señala, que cuando se presente una vacancia temporal, el empleo podrá ser desempeñado por un empleado de carrera administrativa, en encargo, o por un empleado provisional, cuando lo primero no sea posible; en todo caso, los encargos o nombramientos, tendrán la duración de la respectiva vacancia.



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE RISARALDA
MUNICIPIO DE APÍA
NIT 891.480.022-3
SECRETARIA GOBIERNO SALUD Y EDUCACIÓN
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Versión: 1-2020

Cód. 110

Por otro lado, en el Plan Anual de Vacantes, se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa, de las entidades del orden nacional y territorial tal como lo señala el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, así:

“ARTÍCULO 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva. El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

- 1. Por renuncia regularmente aceptada.*
- 2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.*
- 3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.*
- 4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.*
- 5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.*
- 6. Por revocatoria del nombramiento.*
- 7. Por invalidez absoluta.*
- 8. Por estar gozando de pensión.*
- 9. Por edad de retiro forzoso.*
- 10. Por traslado.*
- 11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.*
- 12. Por declaratoria de abandono del empleo.*
- 13. Por muerte.*
- 14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.*
- 15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes”*

Así mismo, también es importante señalar que, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

“ARTÍCULO 2.2.2.2.1 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



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE RISARALDA
MUNICIPIO DE APÍA
NIT 891.480.022-3
SECRETARIA GOBIERNO SALUD Y EDUCACIÓN
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Versión: 1-2020

Cód. 110

proyectos.

ARTÍCULO 2.2.2.2 Nivel Asesor. *Agrupar 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.*

ARTÍCULO 2.2.2.3 Nivel Profesional. *Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.*

ARTÍCULO 2.2.2.4 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.*

ARTÍCULO 2.2.2.5 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. Objetivo

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

2.1 Objetivo Específico

Establecer las bases sobre las vacancias y cargos a proveer en el municipio para adelantar el proceso del concurso en la Alcaldía Municipal de Apía para vincular a través del mérito, servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC. Así como implementar estrategias de provisión de empleos, con el fin de contar con un plan oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE RISARALDA
MUNICIPIO DE APÍA
NIT 891.480.022-3
SECRETARIA GOBIERNO SALUD Y EDUCACIÓN
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Versión: 1-2020

Cód. 110

presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se corran riesgos asociados a la suficiencia del personal para cumplir la misión institucional del ente territorial.

3. Propósito

Definir para la vigencia 2025 los empleos vacantes de la Alcaldía de Apía y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo siempre las necesidades de la planta de personal y de acuerdo con los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

4. Metodología de Provisión a Corto Plazo:

4.1 Selección. Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por algunas de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre 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 otras disposiciones.

4.2 Movilidad. Otras de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

4.3 Permanencia: La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

a) Mérito: A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

b) Cumplimiento: Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE RISARALDA
MUNICIPIO DE APÍA
NIT 891.480.022-3
SECRETARIA GOBIERNO SALUD Y EDUCACIÓN
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Versión: 1-2020

Cód. 110

c) Evaluación: El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.

d) Promoción de lo Público: Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la administración pública.

4.4 Retiro: El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la constitución política y la ley y, deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuarse la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la ley 909 de 2004. Teniendo en cuenta el artículo 41 de la ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para el Municipio de Apía Risaralda solo es viable prever las circunstancias consagradas en este artículo.

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación de servicios, se atenderán en su debido momento.

5. Metodología de Provisión a Mediano Plazo:

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles, para lo cual se deberá esperar 2 años; Es importante recordar, que esta metodología es un acto administrativo que enumera las personas que aprobaron el concurso con el mayor puntaje de acuerdo a sus comprobados méritos y capacidades, las cuales deben ser nombradas en los cargos de carrera ofertados en estricto orden numérico. Este acto tiene una vocación transitoria o temporal toda vez que tiene una vigencia específica en el tiempo, lo cual refuerza su obligatoriedad, porque durante su vigencia la administración debe hacer uso de el para llenar las vacantes que originaron el llamamiento a concurso.

6. Desarrollo del Contenido Técnico:

El plan anual de Vacantes y previsión del talento humano es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Municipio de Apía



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE RISARALDA
MUNICIPIO DE APÍA
NIT 891.480.022-3
SECRETARIA GOBIERNO SALUD Y EDUCACIÓN
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Versión: 1-2020

Cód. 110

Risaralda, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Actualmente, la administración municipal de Apía cuenta dentro de su planta de personal con una planta global y una planta estructural establecidas mediante Acuerdo 012 de 2006, Decreto 047 de 2006, y con un manual de funciones aprobado mediante el Decreto 054 de 2021. Soportando 24 cargos, 1 de periodo por elección popular, 4 de libre nombramiento y remoción, 1 de periodo fijo y 18 de carrera administrativa; de los cuales, 7 funcionarios están con nombramiento en provisionalidad; todos los cargos proveídos y con asignación presupuestal y funciones definidas para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas.

Es importante mencionar, que en el mes de noviembre el concejo municipal aprobó la creación de 4 cargos, para proveer el equipo de trabajo de la comisaria de familia; de los cuales la administración 2020-2023 provisionó 3 de esos cargos; no obstante, el acuerdo fue demandado ante el tribunal contencioso administrativo y se tiene pendiente el fallo.

Teniendo en cuenta lo anterior, al 31 de diciembre del 2024, la Alcaldía Municipal cierra entonces con diez (11) empleos vacantes, los cuales once (11) fueron publicados para ser provistos mediante concurso de méritos a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL ES LA SIGUIENTE:

CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	TIPO DE VINCULACION
Auxiliar Administrativo	407	3	Asistencial	Carrera Administrativa
Auxiliar Administrativo	407	3	Asistencial	Carrera Administrativa
Auxiliar Administrativo	407	3	Asistencial	Carrera Administrativa
Auxiliar Administrativo	407	6	Asistencial	Carrera Administrativa
Auxiliar Administrativo	407	6	Asistencial	Provisionalidad
Auxiliar Administrativo	407	5	Asistencial	Provisionalidad

Cra 9 N. 9-12 Tel: 3184710974
alcaldia@apia-risaralda.gov.co – www.apia-risaralda.gov.co
Risaralda- Colombia C.P 663030



REPUBLICA DE COLOMBIA
 DEPARTAMENTO DE RISARALDA
 MUNICIPIO DE APÍA
 NIT 891.480.022-3
 SECRETARIA GOBIERNO SALUD Y EDUCACIÓN
 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Versión: 1-2020

Cód. 110

ALCALDE MUNICIPAL	5	11	Directivo	De Periodo
Auxiliar Administrativo	407	6	Asistencial	Carrera Administrativa
Conductor	480	2	Asistencial	Provisionalidad
SECRETARIO DE GOBIERNO, SALUD Y EDUCACIÓN	20	10	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
Comisario de Familia	202	10	Profesional	Provisionalidad
Auxiliar Administrativo	407	1	Asistencial	Provisionalidad
Psicólogo	219	1	Profesional	Provisionalidad
Trabajador (a) Social	219	1	Profesional	Provisionalidad
Inspector de Policía y Tránsito	303	7	Técnico	Provisionalidad
Técnico Operativo en Salud	314	7	Técnico	Provisionalidad
Técnico Operativo en Cultura	314	7	Técnico	Carrera Administrativa
Conductor	480	2	Asistencial	Provisionalidad
Conductor Mecánico	482	4	Asistencial	Carrera Administrativa
Operario	487	1	Asistencial	Carrera Administrativa
SECRETARIA DE PLANEACIÓN MUNICIPAL	20	10	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
Técnico Operativo	314	7	Técnico	Carrera Administrativa
SECRETARIO DE DESARROLLO ECONÓMICO	20	10	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
Técnico Operativo	314	7	Técnico	Carrera Administrativa
SECRETARIA DE HACIENDA Y TESORERA	20	10	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
Operario	487	1	Asistencial	Provisionalidad
JEFE DE CONTROL INTERNO	6	10	Directivo	De Periodo Fijo

LA PLANTA DE PERSONAL VACANTE ES LA SIGUIENTE:

PLANTA DE PERSONAL VACANTE				
CARGO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	TIPO DE VINCULACION
Abogado - Secretario	219	1	Profesional	Carrera administrativa



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE RISARALDA
MUNICIPIO DE APÍA
NIT 891.480.022-3
SECRETARIA GOBIERNO SALUD Y EDUCACIÓN
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Versión: 1-2020

Cód. 110

DISTRIBUCION DE CARGOS

DISTRIBUCION POR AREAS SERVIDORES PÚBLICOS DE PLANTA ENERO DE 2024						
DEPENDENCIAS	NIVEL					Total General
	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	
Despacho del Alcalde	1	0	0	0	2	3
Secretaría de Planeación	1	0	0	1	2	4
Secretaría de Gobierno, Salud y Educación	1	0	3	3	7	13
Secretaría de Hacienda	1	0	0	0	2	3
Secretaría de Desarrollo Económico	1	0	0	1	1	3
Oficina de Control Interno	1	0	0	0	0	1
Total distribución de los Servidores Públicos	6	0	3	5	14	27

7. Responsables:

El Jefe de Personal en la administración municipal, o quien hace sus veces en este caso, que es el secretario de Despacho de la Secretaría de Gobierno, Salud y Educación, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

Actualmente no se ha presupuestado el recurso requerido para avanzar con los procesos de publicación de las ofertas a través de la OPEC de la CNSC para cubrir aquellos puestos que se encuentran en provisionalidad a través del acceso al empleo público por medio del mérito, sin embargo, se tienen pendiente realizar una adición de recursos al presupuesto de gastos de funcionamiento para avanzar con esta labor.

9. Referencias

DAFP, D. A. (Mayo de 2017). *Lineamiento para la Elaboración del Plan de Vacantes*. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/noticias/-/asset_publisher/mQXU1au9B4LL/content/lineamientos-para-la-elaboracion-del-plan-anual-de-empleos-vacantes