

 <p>ALCALDIA MUNICIPAL DE QUINCHÍA</p>	<p>DEPARTAMENTO DE RISARALDA MUNICIPIO DE QUINCHÍA SECRETARIA DE GOBIERNO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Nit. 891.480.032-7</p>	<p>Versión: 5</p>
		<p>Código: 110.</p>
<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>		<p>Septiembre de 2020</p>
		<p>Página 1 de 12</p>

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026



JADER DE JESÚS CLAVIJO BAÑOL

ALCALDE 2024 - 2027

**ALCALDÍA MUNICIPAL DE QUINCHÍA RISARALDA
SECRETARÍA DE GOBIERNO Y SERVICIOS
ADMINISTRATIVOS
2026**

ALCALDIA MUNICIPAL
Edificio CAM Carrera 6 5-13 Tel. 3563015 - 3113109990
Email: gobierno@quinchia-risaralda.gov.co - www.quinchia-risaralda.gov.co
Código Postal: 664001

 <p>ALCALDIA MUNICIPAL DE QUINCHÍA</p>	<p>DEPARTAMENTO DE RISARALDA MUNICIPIO DE QUINCHÍA SECRETARIA DE GOBIERNO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Nit. 891.480.032-7</p>	Versión: 5
		Código: 110.
PLAN ANUAL DE VACANTES		Septiembre de 2020
		Página 2 de 12

Tabla de contenido

1.	Introducción	3
2.	Objetivos	5
2.1	Objetivo General	5
2.2	Objetivos Específicos	5
3.	Alcance	5
4.	Marco Normativo	5
5.	Marco Conceptual	6
5.1	Formas de provisión	7
5.1.1	Encargo	7
5.1.2	Nombramiento Provisional	7
5.1.3	Sin Proveer	8
5.1.4	Vacante Definitiva	8
6.	Metodología para el Plan Anual de Vacantes	8
7.	Planta de Cargos de la Alcaldía Municipal de Quinchía Risaralda	9
7.1	Planta de Personal de Elección Popular, Periodo Fijo y Libre	
	Nombramiento y Remoción	9
7.2	Planta Global	9
8.	Caracterización de Empleos Públicos	10
8.1	Distribución por Nivel Jerárquico y Género	10
9.	Provisión de Empleos Cantidad de Vacantes	10
9.1	Movilidad	11
9.2	Permanencia	11
9.3	Retiro	11
10.	Indicadores	12

 <p>ALCALDIA MUNICIPAL DE QUINCHÍA</p>	<p>DEPARTAMENTO DE RISARALDA MUNICIPIO DE QUINCHÍA SECRETARIA DE GOBIERNO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Nit. 891.480.032-7</p>	<p>Versión: 5</p>
		<p>Código: 110.</p>
<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>		<p>Septiembre de 2020</p>
		<p>Página 3 de 12</p>

1. Introducción

El propósito central del presente Plan Anual de Vacantes del Municipio de Quinchía, Risaralda, es anticipar y organizar los recursos necesarios para cubrir las vacantes a través de un proceso de meritocracia, específicamente mediante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). El plan abarca la fijación de los plazos para el cubrimiento de vacantes temporales mediante encargos, la provisión de vacantes de manera definitiva, y la asignación de vacantes temporales por necesidades del servicio. Todo esto se realiza conforme a las necesidades internas de personal de cada dependencia, en estricto apego a las normativas que rigen este ámbito.

Los principios fundamentales de la Carrera Administrativa, que rigen este proceso, son la legalidad, honestidad, imparcialidad, eficiencia, lealtad y compromiso. Estos principios constituyen la guía ética que los servidores públicos deben seguir en el ejercicio de sus funciones, asegurando así la oportunidad de ascenso y promoción en el servicio, así como la estabilidad en sus cargos siempre y cuando cumplan cabalmente con sus responsabilidades.

Este Plan se concibe como el instrumento que permite a la administración de recursos humanos cumplir progresivamente con lo estipulado en el Plan Estratégico de Recursos Humanos. En su elaboración, se han considerado diferentes tipos de vacantes, ajustándose a las especificidades de cada situación:

Vacantes definitivas: las cuales se proveerán mediante concurso de carrera administrativa fijado por parte de la CNSC (comisión nacional del servicio civil).

Vacantes temporales mediante encargo.

Vacantes en forma definitiva.

Vacantes temporales por necesidad del servicio.

El presente Plan Anual de Vacantes, tiene como fin programar la provisión de los empleos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva; de acuerdo a las necesidades internas de personal de cada una de sus dependencias de conformidad a las normas que regulan la materia.

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. Se detallan las vacantes, los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, se encuentran en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad.

ALCALDIA MUNICIPAL

Edificio CAM Carrera 6 5-13 Tel. 3563015 - 3113109990
Email: gobierno@quinchia-risaralda.gov.co - www.quinchia-risaralda.gov.co
Código Postal: 664001

 <p>ALCALDIA MUNICIPAL DE QUINCHÍA</p>	<p>DEPARTAMENTO DE RISARALDA MUNICIPIO DE QUINCHÍA SECRETARIA DE GOBIERNO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Nit. 891.480.032-7</p>	Versión: 5
		Código: 110.
PLAN ANUAL DE VACANTES		Septiembre de 2020
		Página 4 de 12

De este plan no hacen parte aquellos empleos que quedarán vacantes como consecuencia del retiro por pensión de jubilación o vejez, así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en el artículo transitorio de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015.

 <p>ALCALDIA MUNICIPAL DE QUINCHÍA</p>	<p>DEPARTAMENTO DE RISARALDA MUNICIPIO DE QUINCHÍA SECRETARIA DE GOBIERNO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Nit. 891.480.032-7</p>	<p>Versión: 5</p>
		<p>Código: 110.</p>
<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>		<p>Septiembre de 2020</p>
		<p>Página 5 de 12</p>

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

El Plan Anual de Vacantes 2026, tiene por objetivo proveer a la Administración Municipal de una herramienta estructurada y actualizada de información veraz y actualizada de los cargos vacantes de carrera administrativa asignadas en: provisionalidad, encargo y sin proveer, todas por nivel jerárquico de la Administración Municipal de Quinchía, que permita diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica con la provisión de talento humano.

2.2 Objetivos Específicos

- ❖ Identificar los cargos vacantes en la planta de personal a partir de una adecuada caracterización.
- ❖ Prever las necesidades de talento humano a partir de la actualización de la información de vacancias en la medida que se configuren nuevos hechos
- ❖ Proveer a la Entidad de una herramienta que permita gestionar estratégicamente los cargos vacantes en la planta de personal.

3. Alcance

Este Plan, junto con la provisión de recursos humanos permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo para la siguiente vigencia, identificando las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual

El responsable de presentar el plan anual de vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde a la Secretaría de Gobierno y Servicios Administrativos.

4. Marco Normativo

La Ley 909 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática las necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional que va impactando a nivel territorial, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

ALCALDIA MUNICIPAL

Edificio CAM Carrera 6 5-13 Tel. 3563015 - 3113109990
Email: gobierno@quinchia-risaralda.gov.co - www.quinchia-risaralda.gov.co
Código Postal: 664001

 ALCALDIA MUNICIPAL DE QUINCHÍA	DEPARTAMENTO DE RISARALDA MUNICIPIO DE QUINCHÍA SECRETARIA DE GOBIERNO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Nit. 891.480.032-7	Versión: 5
		Código: 110.
PLAN ANUAL DE VACANTES		Septiembre de 2020
		Página 6 de 12

NORMA	TEMA
Constitución Política de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos
Ley 909 de 2004	Ley 909 de 2004 Literal b, artículo 15, Capítulo II, el cual prescribe Elaborar el plan anual de vacantes
Decreto 785 de 2005	Decreto 785 de 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
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y todos los decretos que lo modifican	Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de Función Pública
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

5. Marco Conceptual

El Plan de Vacantes se presenta como una herramienta esencial para la caracterización y medición que brinda la capacidad de identificar la cantidad de cargos de carrera administrativa disponibles en la entidad. No obstante, la actualización de esta herramienta se informa a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) con el propósito de enriquecer el Plan Anual de Vacantes de la Rama a nivel nacional y territorial del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Este plan no solo facilita la planificación de la provisión de empleados con vacancias definitivas o temporales, así como el procedimiento de selección que se pueda llevar a cabo, sino también la definición de perfiles y la cantidad de cargos existentes que deben ser objeto de provisión. Todo esto se realiza con el objetivo de asegurar el funcionamiento adecuado de los servicios

Adicionalmente, el Plan Anual de Vacantes tiene como finalidad determinar las necesidades de planta para garantizar el cumplimiento efectivo de las funciones de la entidad. A través de este plan, se busca optimizar los procesos de gestión administrativa, promover la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción de los servicios, así como proporcionar estabilidad en los cargos.

 ALCALDIA MUNICIPAL DE QUINCHÍA	DEPARTAMENTO DE RISARALDA MUNICIPIO DE QUINCHÍA SECRETARIA DE GOBIERNO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Nit. 891.480.032-7	Versión: 5
		Código: 110.
PLAN ANUAL DE VACANTES		Septiembre de 2020
		Página 7 de 12

Para comprender el PAV, es esencial tener claros los conceptos básicos relacionados con la clasificación y nivel jerárquico de los empleos, de acuerdo con el Decreto Ley 770 de 2005 para el Orden Nacional y el 785 de 2005 para el Orden Territorial. Los niveles jerárquicos, a saber, Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial, se asignan en función de la naturaleza general de las funciones, competencias y requisitos necesarios para su desempeño:

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 puedan 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.

5.1 Formas de provisión

5.1.1 Encargo

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, establece que "mientras se surte el proceso de selección para proveer los empleos de carrera administrativa, tendrán derecho de ser encargados los empleados de carrera que cumplan los requisitos y que se desempeñen en el cargo inmediatamente inferior."

5.1.2 Nombramiento Provisional

El nombramiento provisional es una forma de provisión excepcional al que podrá acudir siempre y cuando no exista funcionario de carrera administrativa que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 24 de la ya referida Ley 909 de 2004.

 <p>ALCALDIA MUNICIPAL DE QUINCHÍA</p>	<p>DEPARTAMENTO DE RISARALDA MUNICIPIO DE QUINCHÍA SECRETARIA DE GOBIERNO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Nit. 891.480.032-7</p>	<p>Versión: 5</p>
		<p>Código: 110.</p>
<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>		<p>Septiembre de 2020</p>
		<p>Página 8 de 12</p>

5.1.3 Sin Proveer

En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer.

5.1.4 Vacante Definitiva

Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

6. Metodología para el Plan Anual de Vacantes

El presente Plan Anual de Vacantes de la Administración Municipal de Quinchía Risaralda, tiene como fin programar la provisión de los empleos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva, de acuerdo a las necesidades internas de personal de cada una de sus dependencias de conformidad a las normas que regulan la materia.

La Carrera Administrativa tiene como principios básicos la legalidad, la honestidad, la imparcialidad, la eficiencia, la lealtad y el compromiso que los servidores públicos en el ejercicio de su cargo deben cumplir, con el fin de tener oportunidades para el ascenso y promoción en el servicio, obteniendo una estabilidad en sus cargos mientras cumplan a cabalidad con sus obligaciones.

Este Plan se puede definir como el mecanismo que permite a la administración del recurso humano y cumplir de manera gradual con lo establecido en el Plan Estratégico de Recursos Humanos. Además, para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta los siguientes tipos de vacantes:

Vacantes definitivas: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la Ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

 ALCALDIA MUNICIPAL DE QUINCHÍA	DEPARTAMENTO DE RISARALDA MUNICIPIO DE QUINCHÍA SECRETARIA DE GOBIERNO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Nit. 891.480.032-7	Versión: 5
		Código: 110.
PLAN ANUAL DE VACANTES		Septiembre de 2020
		Página 9 de 12

7. Planta de Cargos de la Alcaldía Municipal de Quinchía Risaralda

La planta de personal de la alcaldía de municipal Quinchía, es de cincuenta y siete (57) empleados del nivel central, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

7.1 Planta de Personal de Elección Popular, Periodo Fijo y Libre Nombramiento y Remoción

Número Empleos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
1	Alcalde Municipal	Directivo	005	10
6	Secretario de Despacho	Directivo	020	03
1	Director Administrativo	Directivo	009	02
1	Secretaria Ejecutiva	Asistencial	438	09
1	Asesor de Control Interno	Asesor	105	01
1	Conductor Mecánico	Asistencial	480	03
TOTAL 11				

7.2 Planta Global

Número Empleos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
1	Comisario de Familia	Profesional	202	03
5	Profesional Universitario	Profesional	219	02
6	Profesional Universitario	profesional	219	01
3	Técnico Administrativo	Técnico	367	02
1	Técnico Administrativo	Técnico	367	03
3	Técnico Operativo	Técnico	314	02
2	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	08
3	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	07
2	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	06
12	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	05
5	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	04
1	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	02
3	Auxiliar Servicios Generales	Asistencial	470	01
TOTAL 47				

ALCALDIA MUNICIPAL

Edificio CAM Carrera 6 5-13 Tel. 3563015 - 3113109990
Email: gobierno@quinchia-risaralda.gov.co - www.quinchia-risaralda.gov.co
Código Postal: 664001

 ALCALDIA MUNICIPAL DE QUINCHÍA	DEPARTAMENTO DE RISARALDA MUNICIPIO DE QUINCHÍA SECRETARIA DE GOBIERNO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Nit. 891.480.032-7	Versión: 5
		Código: 110.
PLAN ANUAL DE VACANTES		Septiembre de 2020
		Página 10 de 12

8. Caracterización de Empleos Públicos

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE CARGOS
DIRECTIVO	8
ASESOR	1
PROFESIONAL	12
TÉCNICO	7
ASISTENCIAL	30
TOTAL PLANTA NIVEL CENTRAL	58

TIPO DE VINCULACIÓN	NÚMERO DE CARGOS
ELECCIÓN POPULAR (PERIODO CONSTITUCIONAL)	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:	9
PERIODO FIJO (NOMBRAMIENTO)	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	19
NOMBRAMIENTO EN PERIODO PRUEBA	0
PROVISIONALES	23
TOTAL	53

8.1 Distribución por Nivel Jerárquico y Género

NIVEL JERÁRQUICO	FEMENINO	MASCULINO
DIRECTIVO	3	5
ASESOR	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9	3
TÉCNICO	3	2
ASISTENCIAL	20	7
TOTAL	36	17

9. Provisión de Empleos Cantidad de Vacantes

Tabla1. Provisión de Empleos Cantidad de Vacantes

PROVISIÓN DE EMPLEOS CANTIDAD DE VACANTES	VACANTES
No provisto	4
Provisto en encargo	3
Provisionalidad	21

 ALCALDIA MUNICIPAL DE QUINCHÍA	DEPARTAMENTO DE RISARALDA MUNICIPIO DE QUINCHÍA SECRETARIA DE GOBIERNO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Nit. 891.480.032-7	Versión: 5
		Código: 110.
PLAN ANUAL DE VACANTES		Septiembre de 2020
		Página 11 de 12

Los empleos relacionados en el cuadro anterior, se distribuyen por nivel jerárquico como muestra el siguiente gráfico:

Tabla 2. Distribución por nivel jerárquico

EMPLEO	VACANTES
Asesor	0
Profesional	10
Técnico	4
Asistencial	14
TOTAL	28

9.1 Movilidad

De conformidad con el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, en su Capítulo 9, artículo 2.2.5.9.1 "Movimientos de Personal", los cuales corresponden a:

- ❖ Traslado o Permuta
- ❖ Encargo, y
- ❖ Ascenso

9.2 Permanencia

Establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- ❖ Mérito
- ❖ Cumplimiento
- ❖ Evaluación
- ❖ Promoción de lo Público

9.3 Retiro

Además, la competencia para efectuar 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 lo dispuesto en el artículo 2.2.11.1.1 del Capítulo 1, Título 11 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, donde establecen las causales de retiro del servicio son:

- ❖ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.

 <p>ALCALDIA MUNICIPAL DE QUINCHÍA</p>	<p>DEPARTAMENTO DE RISARALDA MUNICIPIO DE QUINCHÍA SECRETARIA DE GOBIERNO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Nit. 891.480.032-7</p>	Versión: 5
		Código: 110.
PLAN ANUAL DE VACANTES		Septiembre de 2020
		Página 12 de 12

- ❖ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- ❖ INEXEQUIBLE. Reglamentado por el Decreto Nacional 3543 de 2004 Por razones de buen servicio, para los empleados de carrera administrativa, mediante Resolución motivada; Sentencia de la Corte Constitucional C-501 de 2005
- ❖ Por renuncia regularmente aceptada
- ❖ Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- ❖ Por invalidez absoluta.
- ❖ Por edad de retiro forzoso.
- ❖ Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- ❖ Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- ❖ Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- ❖ Por orden o decisión judicial.
- ❖ Por supresión del empleo.
- ❖ Por muerte

10. Indicadores

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Poblamiento de Planta	Total de cargos provistos/total de cargos de la planta*100	Anual

Aprobó: Jhon Jamilton Suárez Suárez
Secretario de Gobierno y Servicios Administrativos

Proyectó: Adriana María Marín Ramírez
Profesional Universitario