

 Alcaldía de Génova	PLANES	RC-SP-0049 VERSION 4 ABRIL DE 2024
---	---------------	---

PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE
RECURSOS HUMANOS



MUNICIPIO DE GÉNOVA QUINDÍO

DIEGO FERNANDO SICUA GALVIS
ALCALDE
DESPACHO ALCALDE

2026



SC - CER1546 5



CO-SC-CER154676

1. OBJETIVO:

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la previsión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

1.1. Objetivos Específicos

- a) Diagnosticar los recursos humanos de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- b) Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- c) Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y tiene como alcance:

- a) El cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

3.1. Empleo Público:

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como *“el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”*. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

3.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones:

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 modificado por el Decreto 648 del 2017, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

 Municipalidad de Génova	PLANES	RC-SP-0049 VERSION 4 ABRIL DE 2024
--	---------------	---

- a) **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.
- b) **Nivel Asesor.** Agrupa 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.
- c) **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.
- d) **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas funcionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- e) **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

4. METODOLOGÍA DE PROVEER.

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES". El Secretario de Despacho adscrito a la Secretaría de Gobierno y Desarrollo Social, proyectará los cargos vacantes y actualizará cuando sea necesario o se presente la vacancia, 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 modificada por la ley 1960 de 2019.

4.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo:

4.1.1. 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 las vacantes que resulten por alguna 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 y remoción, serán provistos 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 otras disposiciones.



4.1.2. Permanencia: La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004 modificada por la ley 1960 de 2019, 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.

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.

4.1.3. 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 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 modificada por la ley 1960 de 2019.

4.2.4 Metodología de Provisión a Mediano Plazo: Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles.

5. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO: El Plan Anual de Vacantes y de Provisión de Recursos Humanos, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del municipio de Génova Quindío, 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. Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan. La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad. Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

6. VACANTES DEFINITIVAS POR PLANTA

6.1 Planta Permanente.

La planta de empleos es la aprobada mediante Decreto Municipal No. 15 de febrero 17 de 2021 "Por medio del cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del municipio de Génova Quindío" se encuentra distribuida por niveles, como lo establece el Decreto Nacional 785 de 2005, a saber, nivel Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, Su conformación es la siguiente:

NIVEL DEL CARGO	NATURALEZA DEL CARGO				TOTAL DE EMPLEOS
	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	CARRERA ADMINISTRATIVA/OCUPADOS EN PROVISIONALIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA	DE PERIODO	
DIRECTIVO	4	0	0	1	5
ASESOR	0	0	0	1	1
PROFESIONAL	0	3	0	0	3
TECNICO	2	1	5	0	8
ASISTENCIAL	3	0	2	0	5
TOTAL	9	4	7	2	22

De las 22 plazas con las que cuenta el municipio de Génova Quindío a diciembre 31 de 2025, se contaba con una ocupación del 100%. lo cual se puede apreciar de la siguiente manera:

PLANTA OCUPADA A 31 DE DICIEMBRE DE 2025						
NIVEL DEL CARGO	NATURALEZA DEL CARGO				TOTAL, DE EMPLEOS	% OCUPACION A 31/12/2025
	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	CARRERA ADMINISTRATIVA/OCUPADOS EN PROVISIONALIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA	DE PERIODO		
DIRECTIVO	4	0	0	1	5	25%
ASESOR	0	0	0	1	1	5%
PROFESIONAL	0	3	0	0	3	5%
TECNICO	2	1	5	0	8	40%
ASISTENCIAL	3	0	2	0	5	25%
TOTAL	9	4	7	2	22	100%

6.2 Formas de provisión.

La provisión de los empleos de la planta de personal se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2004 modificada por la ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 del 2017 y demás normatividad que se encuentre vigente. En este sentido, para la provisión de los empleos que se encuentren en vacancia definitiva se adelantarán procesos de comisión para garantizar los derechos preferenciales de los servidores de carrera administrativa y una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por

comisión, los empleos serán provistos a través de nombramientos en provisionalidad.

6.3 Provisión transitoria de empleos vacantes: Para la vigencia 2026 se procederá a proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento de la entidad, de manera transitoria, mediante encargo, comisión o nombramiento provisional.

6.4 Racionalización de la planta de personal consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

6.5 Analizados los cargos en provisionalidad, se observan los siguientes:

IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Técnico
Denominación del empleo:	Técnico Administrativo
Código:	367
Grado:	02
Número de cargos:	01
Dependencia:	Secretaría de Gobierno y Desarrollo Social
Cargo del jefe inmediato:	Secretario de Gobierno y Desarrollo Social
PROPOSITO PRINCIPAL	
Coordinar las actividades relacionadas con el Plan Territorial de Salud de conformidad con las competencias municipales establecidas en las normas nacionales, departamentales y municipales.	

IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Profesional
Denominación del empleo:	Comisario de Familia
Código:	202
Grado:	02
Número de cargos:	01
Dependencia:	Secretaría de Gobierno y Desarrollo Social
Cargo del jefe inmediato:	Secretario de Gobierno y Desarrollo Social
PROPOSITO PRINCIPAL	
Prevenir, garantizar, restablecer y reparar los derechos de la familia, niños, niñas y adolescentes a fin de lograr la convivencia pacífica, la aplicación de medidas correctivas y de acompañamiento en casos de violencia intrafamiliar y el desarrollo de programas de prevención para la efectiva defensa y protección de los derechos de la familia.	

Según el Decreto Municipal No. 42 de 2025 "Por medio del cual se crean unos cargos de empleados públicos en la planta de personal y se adiciona el Decreto No. 15 del 17 de febrero del 2021", se crearon los siguientes cargos:

IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Profesional
Denominación del empleo:	Profesional universitario
Código:	219
Grado:	01
Número de cargos:	01
Dependencia:	Secretaría de Gobierno y Desarrollo Social
Cargo del jefe inmediato:	Comisario de Familia

 Municipalidad de Génova		PLANES	RC- P-0049 VERSION 4 ABRIL DE 2024
AREA FUNCIONAL			
Secretaría de Gobierno y Desarrollo Social			
PROPOSITO PRINCIPAL			
Atender psicológicamente los casos allegados a la comisaria de familia, proponiendo por la protección de los derechos de los niños, niñas, adolescentes y el grupo familiar, desde el enfoque preventivo a las situaciones de violencia que sufre la población atendida.			
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO			
Nivel:	Profesional		
Denominación del empleo:	Profesional universitario		
Código:	219		
Grado:	01		
Número de cargos:	01		
Dependencia:	Secretaría de Gobierno y Desarrollo Social		
Cargo del jefe inmediato:	Comisario de Familia		
AREA FUNCIONAL			
Secretaría de Gobierno y Desarrollo Social			
PROPOSITO PRINCIPAL			
Adelantar acciones propias en Trabajo Social de acuerdo con los requerimientos del servicio en la Comisaria de Familia, encaminadas a proteger los derechos de las personas de manera integral promoviendo el desarrollo familiar los derechos humanos y estabilidad social.			

Se encuentran en nombramiento provisional hasta tanto se surta todo el proceso del concurso de méritos; motivo por el cual se deberá realizar el trámite pertinente en la vigencia 2026.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que surten dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su momento.

7. Vacantes

Una vez analizada la planta de empleos con corte a 31 de diciembre de 2025, se puede observar que no se encontraban cargos en vacancia definitiva, toda vez que de once (11) plazas de carrera administrativa cuatro (04) de ellas se encuentran en nombramiento en provisionalidad, seis (06) fueron nombrados en propiedad y uno (01) todavía se encuentra en periodo de prueba y representan el 50% de las plazas existentes; 9 plazas son de Libre Nombramiento y remoción y representan el 40%; 2 plazas con de período y representan el 10%.

Empleos de carrera administrativa con nombramiento en provisionalidad:

NIVEL DEL CARGO	NATURALEZA DEL CARGO		TOTAL, DE EMPLEOS	% OCUPACION A 31/12/2025
	CARRERA ADMINISTRATIVA/OCUPADOS EN PROVISIONALIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA		
PROFESIONAL	3	0	3	5%
TECNICO	1	5	6	30%
ASISTENCIAL	0	2	2	10%
TOTAL	4	7	11	45%



8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Para la vigencia 2026, el costo total de la planta de personal del municipio de Génova Quindío, esta provista en un 100%.

9. REFERENCIA NORMATIVA RELACIONADA

El marco jurídico en el cual se fundamenta este plan, para los empleos del municipio Génova Quindío, es entre otros, el siguiente:

Ley 909 de 2004 Literal b) artículo 15, el cual prescribe "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 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, Derogado por el Decreto 648 de 2017, "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."



DIEGO FERNANDO SICUA GALVIS
Alcalde
Despacho Alcalde

Proyecto: Marien Díaz Clavijo
Cargo: Auxiliar Administrativo- Despacho Alcalde

Revisó: Laura Marcela Bohórquez Díaz
Cargo: Secretario e Despacho- Secretaria de Gobierno y Desarrollo

Aprobó: Diego Fernando Sicua Galvis
Cargo: Alcalde- Despacho Alcalde

