



# Plan Institucional

**Secretaria General  
Gestión de Talento Humano**

# Plan de Vacantes



Alcaldía de **MONTERÍA**



# **PLAN INSTITUCIONAL ANUAL DE VACANTES DE EMPLEOS VIGENCIA 2024**

**FABIAN JOSE RACINE VERGARA  
COORDINADOR ÁREA DEL TALENTO HUMANO**

**ALCALDÍA MUNICIPAL DE MONTERÍA**



Tabla de versión

Versión	Fecha de Versión	Autor
0.1 – Versión inicial para revisión interna	16 de enero de 2024	Oficina de Talento Humano-Secretaría General
1.0 – Versión final para aprobación	27 de enero de 2024	Oficina de Talento Humano-Secretaría General

**TABLA DE CONTENIDO**

**Contenido**

1.OBJETIVO..... 6

1.1.OBJETIVOS ESPECIFICOS ..... 6

2.PROPÓSITO ..... 6

3.MARCO NORMATIVO Y TEÓRICO QUE SUSTENTA EL PLAN ANUAL DEVACANTES (PAV) 2024.  
..... 6

4.DEFINICIONES..... 7

1. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL DE PERSONAL..... 8

Empleo de libre nombramiento y remoción..... 9

Empleos de carrera administrativa ..... 9

Empleos de carrera administrativa en provisionalidad ..... 9

Empleos por periodo fijo..... 9

2. VACANTES DEFINITIVAS..... 9

3. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN .....10

3.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo: .....10

3.3. Movilidad: .....10

3.4. Retiro: .....10

4. EJECUCIÓN.....11



## **INTRODUCCIÓN**

El presente documento contiene el Plan Institucional de Vacantes de Talento Humano, de la Alcaldía de Montería, La Alcaldía de Montería en el marco del fortalecimiento de la gestión pública eficiente y moderna, con miras al mejoramiento de los procesos que permiten optimizar las herramientas de la administración del Talento Humano en el sector público, publica año a año el Plan Anual de Vacantes, de acuerdo con los datos proporcionados por la Coordinación de recursos Humanos de la entidad y la comisión nacional del servicio civil (CNSC), las diferentes vacantes que se encuentran en la entidad. Es importante aclarar, que este plan se desarrollara acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Dicho lo anterior la (CNSC) es el órgano encargado de garantizar la protección del sistema de mérito en el empleo público y actúa de acuerdo con los principios de la función Administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución.

## **1.OBJETIVO**

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

### **1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

Vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en la modalidad abierto y ascenso a través de la CNSC. Así como implementar estrategias de provisión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

## **2. PROPÓSITO**

Proveer para la vigencia 2024 los empleos vacantes en el Municipio de Montería. Así mismo vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta a través del concurso de méritos en modalidad de ascenso y abierto.

## **3. MARCO NORMATIVO Y TEÓRICO QUE SUSTENTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV) 2024.**

**Decreto Ley 1960 de junio de 2019: ARTÍCULO 1.** El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este 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 es 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 estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

**Decreto 1083 de mayo de 2015: "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 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 registrará 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.

**Artículo 2.2.6.3 Convocatorias:** Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisito.

#### **4.DEFINICIONES.**

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”.

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, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

**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. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

**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.

**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.

**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 actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

1. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL DE PERSONAL.

PLANTA CENTRAL ALCALDIA DE MONTERIA				
DIRECTIVO	ASESOR	ASISTENCIAL	PROFESIONAL	TECNICO
9	3	35	29	13

La planta de personal de la Alcaldía de Montería está distribuida de la siguiente manera:

- 1 por elección popular
- 11 por libre nombramiento y remoción
- 71 por carrera administrativa
- 5 provisionalidad
- 1 por período fijo

La distribución y caracterización de los empleos de elección popular, libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, provisionalidad y periodo fijo.

CARGO	CÓDIGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS	ELECCIÓN POPULAR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA CON DERECHOS	CARRERA ADMINISTRATIVA EN PROVISIONALIDAD	PERÍODO FIJO
Alcalde	05	2	1	1				
Secretario de despacho	20	1	8		8			
Secretario asistencial	440	1	2			2		
Secretario asistencial	440	2	5			4	1	
Secretario asistencial	440	3	3			3		
Profesional universitario	219	1	9			8		
Profesional universitario	219	2	4			4		
Profesional universitario	219	3	4			4		
Profesional universitario	222	4	2			2		
Profesional universitario	222	5	1			1		
Profesional universitario o área salud	242	3	1			1		
Auxiliar administrativo	407	1	13			12	1	
Auxiliar administrativo	407	2	6			6		
Auxiliar administrativo	407	5	2			2		
Jefe de oficina	115	1	2		3			
Jefe de oficina control interno	105	1	1					1
Inspector de policía rural	306	1	9			6	3	



Inspector de policía urbano	234	1	3			3		
Inspector	416	1	4			4		
Técnico Administrativo	367	1	1			1		
Técnico Administrativo	367	2	2			2		
Líder del programa	206	1	1			1		
Líder del programa	206	2	1			1		
Líder del programa	206	5	1			1		
Conductor	480	3	1			1		
Tesorero General	201	6	1		1			
Comisario de Familia	202	3	1			1		

Fuente: Alcaldía de Montería, 2024

**Empleo de libre nombramiento y remoción**

Doce (12 empleos) de libre nombramiento y remoción de acuerdo con los siguientes niveles: Directivo, Asesor y Profesional.

**Empleos de carrera administrativa**

Setenta y uno (71) empleos de carrera administrativa en los siguientes niveles: Asistencial, Técnico y Profesional. La provisión transitoria de algunos de los empleos se ha llevado a cabo mediante la situación administrativa de encargo, sino existe personal con derechos de carrera que pueda ser nombrado para ocupar dicha vacante se realiza nombramiento en provisionalidad, cuando se presenta una vacante definitiva,

**Empleos de carrera administrativa en provisionalidad**

Un (05) empleo en provisionalidad en el nivel Asistencial.

Por otra parte, y atendiendo a las necesidades del servicio, al interior de la planta de personal se acude a la figura de traslado y a la reubicación de empleos y servidores, conforme a los requerimientos que se presentan en las dependencias de la Entidad.

**Empleos por periodo fijo**

Un (1) empleo por periodo fijo de acuerdo con el siguiente nivel: Asesor Oficina de Control Interno.

**2. PRESUPUESTO DE NOMINA:**

Para la vigencia 2024, el costo total de la planta de personal se estimó en \$22.210.409.473.83, lo anterior teniendo en cuenta la proyección de ampliación de la Planta contenida en el estudio técnico de Rediseño Institucional.

**3. VACANTES DEFINITIVAS**

De conformidad con la planta global, se indica que no hay vacantes para proveer la planta de personal global en vacancia definitiva, con fecha a corte de 31 de diciembre 2023.

Cuatro (04) empleo en provisionalidad provisto de acuerdo con los siguientes niveles:profesional y asistencial.

**Total, Vacantes Definitivas (Corte diciembre 31 de 2023)**

Cargo
SECRETARIO COD 440, GRADO 03
INSPECTOR DE POLICIA RURAL COD. 306 GR. 01
INSPECTOR DE POLICIA RURAL COD. 306 GR. 01
PROFESIONAL UNIVERSITARIO COD. 219 GR. 02

**4. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN**

La Secretaría General en coordinación con el Área del Talento Humano, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará cada semestre el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo.

**4.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo:**

**4.2. 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 semestralmente de 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.

**4.3. Movilidad:**

Otra 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.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

**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 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 el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE MONTERIA, solo es viable prever las circunstancias atinentes a la edad de retiro forzoso, puesto que, en el caso de que el funcionario público obtenga el reconocimiento de la pensión legal de vejez y manifieste su deseo de continuar prestando sus servicios en la entidad hasta cumplir la edad de retiro forzoso, puede hacer uso de este derecho y por lo tanto continuar en la Entidad Territorial.

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, debido a que pueden presentarse en el transcurso del año, por diferentes motivos, entre los cuales se puede mencionar la renuncia de un funcionario o el fallecimiento; razón por la cual, una vez sean generadas se proveerá, conforme al procedimiento establecido por parte de esta Entidad Territorial.

## **PROCESO DE REDISEÑO DE LA ALCALDÍA DE MONTERÍA**

El municipio de Montería actualmente radicó un proyecto de acuerdo 002 ante el concejo municipal, donde solicita facultades al Señor Alcalde para la implantación de un rediseño Institucional de acuerdo a los criterios presentados en un estudio técnico; el proyecto de acuerdo en mención fue aprobado por el Concejo de Montería en el mes de enero de la presente vigencia. Así mismo de acuerdo a lo establecido en la ley 909 del 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

### **5. EJECUCIÓN.**

La ejecución del Plan de Vacantes, de acuerdo con los procesos Institucionales estará liderado por el Coordinador de la oficina de Talento Humano, acompañado por la Secretaría General.

  
**FABIAN JOSE RACINE VERGARA**  
Coordinador Área Talento Humano  
Municipio Montería