

 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	<p>CÓDIGO: F6-MC-PL-1060</p>
	<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	<p>VERSIÓN: 3</p>



Proceso de selección No. 883 de 2018 – Municipios Priorizados para el Post - Conflict

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL**

**PLAN ANUAL DE VACANTES DE ALCALDIA MUNICIPAL DE SANTANDER DE QUILICHAO, CAUCA, VIGENCIA 2023**

**ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL QUILICHAO VIVE 2020 - 2023**



 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		EMISIÓN: 01-04-2022

## PLAN ANUAL DE VACANTES

### MUNICIPIO SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA

### DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL VIGENCIA 2023

#### CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO.....	3
3. MARCO NORMATIVO.....	4
5. CONCEPTOS.....	6
5.1. Empleo Público.....	6
5.2. Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones.....	6
6. RESPONSABILIDAD.....	7
7. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN.....	7
7.1. Metodología de Provisión de vacantes a Corto Plazo.....	8
7.1.1. Proceso de selección.....	8
7.1.2. Proceso de selección Empleos de Carrera Administrativa.....	9
7.1.3. Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.....	10
7.1.4. Condiciones para la movilidad laboral.....	10
7.1.5. Condiciones de Permanencia.....	11
7.1.6. Condiciones para el Retiro.....	12
7.2. Metodología de Provisión de empleos a Mediano Plazo:.....	13
8. CONTENIDO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES DEL MUNICIPIO DE SANTANDER	14
9. METAS.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
10. SEGUIMIENTO.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
11. BIBLIOGRAFÍA.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		EMISIÓN: 01-04-2022

## 1. INTRODUCCIÓN

Con el propósito fundamental de que las Entidades del Estado Colombiano cuenten con el recurso humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, evitando tanto el exceso como el déficit, es decir, proyectando las entidades a futuro, la Ley No 909 del 2004, dispone como uno de los principios de la Gestión Pública, la planeación del talento humano, entregándoles a las unidades de personal de la entidades públicas, la responsabilidad de la elaboración de planes estratégicos de recursos humanos, entre los que se encuentra el plan anual de vacantes, y elaboración de los proyectos de plantas de personal como soporte fundamental del proceso de modernización del empleo Público en Colombia

## 2. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, plantear la estrategia de planeación anual de la provisión del talento humano del Municipio de Santander de Quilichao, con las que se logre identificar las necesidades de la planta de personal

### 2.1 Objetivos Específicos

- a) Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta
- b) Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes
- c) Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes

 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		EMISIÓN: 01-04-2022

### 3. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes del Municipio de Santander de Quilichao, se fundamenta de acuerdo a lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto 2482 de 2012, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1499 de 2017 entre otros

- Literal B) del Artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el cual establece: “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 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 el 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 ”
- Decreto 133 de 2016, Por medio del cual se establece el manual de funciones y competencias laborales para los empleos que conforman la planta de personal de la administración central del municipio de Santander de Quilichao – Cauca
- Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.
- Decreto Ley 893 de 2017, Por el cual se crean los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET.



 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	<p>CÓDIGO: F6-MC-PL-1060</p>	
	<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>		<p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	<p>VERSIÓN: 3</p>
				<p>EMISIÓN:01-04-2022</p>

- Decreto Ley 894 de 2017, Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera
- Decreto 1499 de 2017, capítulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Este nuevo modelo consiste en implementar un Plan de Acción para obtener un impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano

En este plan se busca fortalecer los aspectos del ciclo del servidor (Ingreso, Desarrollo y Retiro) Como también crean las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano en el que incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en dicho plan

Las Rutas de Creación son: Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio, Ruta de la Calidad y, la Ruta del Análisis de Datos Esta última, es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa: “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP



 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		EMISIÓN: 01-04-2022

## 4. ALCANCE

Este Plan permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo en el Municipio de Santander de Quilichao Cauca, en cuanto a 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

## 5. CONCEPTOS

### 5.1. 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, de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley

### 5.2. Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones

En el Decreto 1083 de 2015, 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 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.

 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	<p>CÓDIGO: F6-MC-PL-1060</p>	
	<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>		<p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	<p>VERSIÓN: 3</p>
				<p>EMISIÓN:01-04-2022</p>

- **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 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.

## 6. RESPONSABILIDAD

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Secretario de Despacho o Coordinador del Grupo Interno de Trabajo del Departamento de Desarrollo Institucional de o a quien haga sus veces, para nuestra entidad es la Directora del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional

## 7. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, 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 Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano o a quien éste designe, informará sobre 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 y se llevará dicha información en una base de datos creada para tal fin Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por Municipio de Santander de Quilichao Cauca



 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>Alcaldía Municipal</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		EMISIÓN: 01-04-2022

## 7.1. Metodología de Provisión de vacantes a Corto Plazo

### 7.1.1. Proceso de selección

Los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional, para dar cumplimiento a la provisión debida de los cargos, se realizará una verificación mes a mes de las vacantes que resulten por alguna de las causales contenida en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, etc.

La provisión transitoria de los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento provisional se realizará de acuerdo con lo estipulado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Circular N° 003 del 11 de junio de 2014.

Para el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, estos 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.

Considerando que el Instituto aún no ha iniciado el proceso de concurso ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, la selección de personal se realizará así:

- Una vez se genere una vacante, esta deberá actualizarse en la base de datos mensual que administrará el Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional.
- Se presentará la vacante a la Secretaria General y se pondrá en conocimiento a la Directora General, para establecer los lineamientos de la provisión.
- Se verificará que no haya lista de elegibles para la provisión del cargo, la cual será solicitada por la Coordinación de Talento Humano a la CNSC de existir lista de elegibles se procede al nombramiento en período de prueba y se expiden los actos administrativos correspondientes.
- En caso de no existir lista de elegibles, se procederá a realizar el estudio de encargo para servidores de carrera, si existe un servidor de carrera que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se expedirán los actos administrativos correspondientes
- En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar una convocatoria externa.



 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		EMISIÓN: 01-04-2022

- La convocatoria del cargo vacante se publicará en los medios internos de publicidad (Intranet, página web y cartelera interna) y en la página de la oferta pública de empleo (Caja de Compensación o SENA).
- Surtido el proceso de convocatoria, la oferta pública de empleo enviará las hojas de vida que se ajusten a la oferta y junto con las recibidas por otros medios, procederá el Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y emitirá concepto de cumplimiento.
- Certificados los requisitos y efectuadas las entrevistas y/o pruebas, se informará al jefe del Área, a la Secretaría General y a la Dirección General, (mediante una comunicación interna del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional), sobre el resultado de cumplimiento de requisitos por parte de los candidatos, junto con la proyección de la resolución de nombramiento en provisionalidad.
- El Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional notificará al aspirante su nombramiento informándole que dispone de 10 días para su aceptación. En caso de aceptar se procederá a solicitar los documentos respectivos para construir la historia laboral del servidor.
- Se procederá al acto de posesión y se le notificará de las funciones a través de comunicación interna o a través de correo electrónico.
- En caso de no aceptar el aspirante, se nombrará al siguiente aspirante en la lista y se surtirá el proceso antes descrito.

### 7.1.2. Proceso de selección Empleos de Carrera Administrativa

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 2 2 5 3 2 del Decreto 648 de 2017, así:

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de Carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de

 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	<p>CÓDIGO: F6-MC-PL-1060</p>	
	<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>		<p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	<p>VERSIÓN: 3</p>
				<p>EMISIÓN:01-04-2022</p>

convocatoria para la respectiva entidad, si no es posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

- Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.
- Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:
  - ✓ Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
  - ✓ Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
  - ✓ Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
  - ✓ Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

### 7.1.3. Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

De conformidad con la Ley 909 de 2004, 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 esta ley y se aplica el proceso de selección establecido

### 7.1.4. Condiciones para la movilidad laboral.

De conformidad en el Capítulo 4, Artículo 2 2 5 4 2 del Decreto 648 de 2017 se podrán efectuar movimientos de personal como traslado o Permuta, Encargo, Reubicación y/o Ascenso.

Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo en vacancia definitiva, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría observando que

 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	<p>CÓDIGO: F6-MC-PL-1060</p>	
	<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>		<p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	<p>VERSIÓN: 3</p>
				<p>EMISIÓN:01-04-2022</p>

el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

Se considera que existe traslado cuando la administración Municipal, hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares.

Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el Decreto 648 de 2017. Cuando se trate de un traslado o permuta entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Como reglas generales del traslado se podrán realizar por necesidades del servicio siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado, o cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio, dichos traslados o permutas procederán entre organismos del orden nacional y territorial.

#### 7.1.5. Condiciones de Permanencia.

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 37 de 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.
- 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 de concurso 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. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	<p>CÓDIGO: F6-MC-PL-1060</p>	
	<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>		<p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	<p>VERSIÓN: 3</p>
				<p>EMISIÓN:01-04-2022</p>

### 7.1. 6. Condiciones para el 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 y el Artículo 2 2 5 2 1 del Decreto 648 de 2017 donde establecen las causales de retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

- a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- c) Declarado inexequible.
- d) Por renuncia regularmente aceptada.
- e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- f) Por invalidez absoluta.
- g) Por edad de retiro forzoso.
- h) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- i) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- j) Por 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.
- k) Por orden o decisión judicial.
- l) Por supresión del empleo.
- m) Por muerte.
- n) Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	<p>CÓDIGO: F6-MC-PL-1060</p>	
	<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>		<p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	<p>VERSIÓN: 3</p>
				<p>EMISIÓN:01-04-2022</p>

Teniendo en cuenta los numerales del aparte anterior donde establecen las causales de retiro del servicio, El Municipio de Santander de Quilichao Cauca, solo es viable prever las circunstancias consagradas en los ítems e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez y g) Edad de retiro forzoso Para el caso de pensión de jubilación, estas causales de retiro del servicio tienen una regulación especial dentro del tema del régimen de seguridad social del Estado, tal como la Ley 790 de 2002, que establece condiciones especiales para los pre - pensionados, situaciones y tratos ratificados por la Corte Constitucional mediante sentencia C- 795 de 2009 y otras. De otra parte teniendo en cuenta que a cierta edad las facultades de los seres humanos se han deteriorado, la ley puede establecer una edad límite para el retiro de los funcionarios públicos.

Al respecto, la Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016, en su artículo 1º *“La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia. Lo aquí dispuesto no se aplicará a los funcionarios de elección popular ni a los mencionados en el artículo 1º del Decreto-ley 3074 de 1968.*

Para anticiparse a estas situaciones, El Municipio de Santander de Quilichao Cauca se encuentra realizando el análisis correspondiente de las historias laborales de los funcionarios de la planta global, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a este hecho De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento no se encuentran funcionarios del Municipio de Santander de Quilichao, que hayan cumplido la edad de retiro forzoso (70 años).

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 del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

La desvinculación de personal, se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el proceso de “Desvinculación de Servidores Públicos”, diseñado para tal fin por el Municipio de Santander de Quilichao, Cauca.

## **7.2. Metodología de Provisión de empleos a Mediano Plazo:**

 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		EMISIÓN: 01-04-2022

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles o algunas de las causales de los literales a y c del numeral 7 1 1 6 de este documento o encargo, se procederá a dar cumplimiento con la normatividad legal que rige su provisión en propiedad, de lo contrario se procederá como lo señala el numeral anterior, hasta tanto se provea por el sistema legalmente previsto en propiedad.

## 8. CONTENIDO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES DEL MUNICIPIO DE SANTANDER

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Municipio de Santander de Santander, esto 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.

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.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, Municipio de Santander de Quilichao, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

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



 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p> <p>Alcaldía Municipal</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		EMISIÓN: 01-04-2022

La planta actual del Municipio de Santander de Quilichao Cauca Mediante Decreto 133 de diciembre 2016 y sus modificaciones decreto 085 del 31 de agosto de 2017, decreto 122 de 9 noviembre de 2017 y decreto 082 del 15 agosto de 2018.

### Distribución de la planta total del Municipio de Santander de Quilichao, Cauca

NATURALEZA DE CARGO	CANTIDAD
Elección Popular	1
Período	1
Libre Nombramiento y Remoción	17
Carrera Administrativa	36
Provisionalidad	70
Temporales	0
<b>Subtotal Empleados Públicos</b>	<b>125</b>
Trabajadores Oficiales	16
<b>TOTAL, CARGOS SERVIDORES PÚBLICOS</b>	<b>141</b>

De la planta total del Municipio de Santander de Quilichao Cauca, 2 cargos de periodo, 16 trabajadores oficiales, 17 cargos son de Libre Nombramiento y Remoción, 36 Cargos son de Carrera Administrativa y 70 cargos son vacantes definitivas. En el año 2018, se presentó ante la Comisión Nacional del Servicio Civil los ejes temáticos y se abrieron las OPEC para proveer los cargos mediante concurso. A continuación, se relacionan los cargos en vacancia definitiva con su respectivo número de OPEC de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo No CNSC -20181000008026 DEL 07/12/2018, por el cual se convoca y se establecen las reglas del concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos y vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la alcaldía de Santander de Quilichao – Cauca, Proceso de selección No 883 de 2018 – MUNICIPIOS PRIORIZADOS PARA EL POST CONFLICTO (Municipios de 5ª y 6ª Categoría):

No. Empleos	Nombre empleo	Código	Grado	Código Opec
<b>10</b>	Nivel Asistencial			
4	Auxiliar Administrativo	407	1	24688
4	Auxiliar Administrativo	407	2	25925
1	Auxiliar Administrativo	407	3	26744
1	Operario Calificado	490	4	27486
<b>28</b>	Nivel Profesional			
1	Profesional Universitario	219	1	52982
1	Profesional Universitario	219	1	1474

 Alcaldía Municipal	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2	 modelo integrado de planeación y gestión	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060	
	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL		PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
				EMISIÓN:01-04-2022

1	Profesional Universitario	219	1	1475
1	Profesional Universitario	219	1	1476
1	Profesional Universitario	219	1	1477
1	Profesional Universitario	219	1	1478
1	Profesional Universitario	219	1	1479
1	Profesional Universitario	219	1	52931
1	Profesional Universitario	219	1	74259
1	Profesional Universitario	219	2	3794
1	Profesional Universitario	219	2	3795
1	Profesional Universitario	219	2	3796
1	Profesional Universitario	219	2	20162
1	Profesional Universitario	219	3	5225
1	Profesional Universitario	219	3	5226
1	Profesional Universitario	219	3	52958
1	Profesional Universitario	219	4	1480
1	Profesional Universitario	219	4	5227
1	Profesional Universitario	219	4	6222
1	Comisario de Familia	202	4	6223
1	Profesional Universitario	219	4	6224
1	Profesional Universitario	219	4	6225
1	Profesional Universitario	219	4	6226
1	Profesional Universitario	219	4	21950
1	Profesional Universitario	219	4	52932
1	Profesional Universitario	219	4	52963
1	Profesional Universitario	219	4	52970
1	Profesional Universitario	219	4	74303
<b>32</b>	<b>Nivel Técnico</b>			
6	Técnico Administrativo	367	1	19079
5	Técnico Operativo	314	1	19078
1	Técnico Operativo	314	3	115353
1	Inspector Policía Rural	306	1	52968
1	Técnico Administrativo	367	2	20163
1	Técnico Administrativo	367	2	20164
1	Técnico Administrativo	367	3	20769
1	Técnico Administrativo	367	3	20768
1	Técnico Administrativo	367	3	20767
1	Técnico Administrativo	367	5	21671
1	Técnico Administrativo	367	5	52956
1	Técnico Operativo	314	5	21672
1	Inspector de Policía	303	6	52969
8	Agente de tránsito	340	1	74260
2	Técnico Administrativo	367	1	74261



 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	<p>CÓDIGO: F6-MC-PL-1060</p>	
	<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>		<p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	<p>VERSIÓN: 3</p>
				<p>EMISIÓN:01-04-2022</p>

<b>70</b>	<b>TOTAL, EMPLEOS A OFERTAR OPEC</b>
-----------	--------------------------------------

<b>Resumen de empleos por nivel jerárquico</b>		
Nivel	Cantidad de Empleos	Cantidad de Vacantes
Asistencial	7	10
Profesional	28	28
Técnico	23	32
<b>Totales</b>	<b>58</b>	<b>70</b>

<b>Resumen de vacantes por estado de provisión</b>	
Estado de provisión	Cantidad de vacantes
Provisos	43
En proceso de provisión	37
<b>Total</b>	<b>70</b>

La entidad se encuentra en este periodo realizando los nombramientos en periodo de prueba objeto del concurso de méritos.

Igualmente se encuentran dos (2) empleos en vacancia definitiva, generadas por renuncia y fallecimiento sin ser provistos hasta la fecha, los empleos de carrera administrativa no se encuentran reportados en la Oferta Pública de Empleos- Opec - SIMO, y son:

Empleos en vacancia definitiva:

1	Profesional Universitario	219	04
2	Trabajador Oficial-obrero	-	-

Mediante Acuerdo 014 del 5 de diciembre de 2022, se crean veinte (20) cargos en la planta de personal de la administración central y son incorporados el 30 de diciembre de 2022, empleos aún sin proveer en la planta global, así:

Los 14 empleos que pertenecen a la Secretaría de Educación tienen una vigencia condicionada motivo por el cual actualmente no se encuentran activos vacantes hasta tanto se cumpla la condición suspensiva de su vigencia.

En relación con la Secretaría de Educación Municipal:

 <b>Alcaldía Municipal</b> REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2  DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	 modelo integrado de planeación y gestión  <b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		EMISIÓN:01-04-2022


DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD	DEPENDENCIA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	CUATRO	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	SIETE	
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	03	UNO	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	DOS	

Los 6 empleos restantes se encuentran en vacancia definitiva:

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD	DEPENDENCIA
JEFE DE OFICINA	006	01	UNO	CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	DOS	SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y VIVIENDA
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01	UNO	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
INSPECTOR DE POLICÍA RURAL	306	01	UNO	SECRETARÍA DE GIBIERNO, PAZ Y CONVIVENCIA CIUDADANA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	UNO	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Empleos que no se encuentran ofertados en el concurso de méritos, generada la vacancia después de la oferta pública:

1	Secretaria	440	02
2	Secretaria	440	02
3	Secretaria	440	02
2	Conductor	480	02

 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	   modelo integrado de planeación y gestión PLAN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		EMISIÓN: 01-04-2022

## 9. METAS


Se proyecta en esta vigencia la provisión definitiva de los empleos de la Planta de Personal del Municipio de Santander de Quilichao, provistos mediante concurso de méritos.

## 10. SEGUIMIENTO

El proceso del concurso de provisión de los empleos lo encuentra realizando la Comisión Nacional del Servicio Civil, se encontraba suspendido por efectos de la pandemia universal, pero ya se reanudaron, y están en proceso de inscripción.



Al culminar el proceso, una vez generada la lista de elegibles, deber ser la entidad y su comisión de personal quien debe ser la garante de estos nombramientos.

A través de herramientas de test pre y post se enmarca la etapa de evaluación donde se pueda conocer el impacto de la intervención en las dimensiones social, personal, familiar y ocupacional.

  
**ÁNGELA MARÍA BALANTA ÁLVAREZ**  
 Directora Departamento Administrativo  
 de Desarrollo Institucional

Redactor /Transcriptor: María Claudia Martínez Cifuentes  
 Serie y/o sub serie documental: Planes



 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
			VERSIÓN: 3
			EMISIÓN: 01-04-2022

## 11. BIBLIOGRAFÍA

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

