



PLAN DE VACANTES 2022



**DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO**

ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	3
3. OBJETIVO	5
4. MARCO CONCEPTUAL	5
5. PLAN ANUAL DE VACANTES	7
6. CONCLUSIONES	9

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan Anual de Vacantes es una herramienta que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Por lo anterior, cada entidad pública elabora este Plan como un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y **cuya provisión** se realizará a través de lista de elegible producto de un concurso de méritos.

La Alcaldía de Cartagena debe contar con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones misionales, razón por la cual ha elaborado el presente Plan de Vacantes como un instrumento para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias conforme a las normas que rigen el acceso al servicio público **y garantizarán** la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

La información registrada por parte de la entidad en el Plan Anual de Vacantes 2022, corresponde al reporte de cargos en vacancia definitiva de los diferentes niveles que serán ofertados a través de Concurso de Méritos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil y que se encuentran provistas en encargo o nombramiento provisional, mientras se surte el respectivo proceso.

2. MARCO NORMATIVO

Es competencia del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, elaborar el Plan Nacional de Vacantes, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 909 de 2004 que establece:

(...)“ Artículo 14. El Departamento Administrativo de la Función Pública. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:

d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil;” (...). (Congreso de Colombia, 2004).

El Departamento Administrativo de la Función Pública cuenta con un único insumo, el Plan de Vacantes de todas y cada una de las Entidades Estatales, es por ello, que viene implementando la herramienta conocida como SIGEP, a partir de la cual, desarrolla a profundidad lo contemplado en la Ley 909 de 2004, la cual en los artículos 15 y 17 señala:

*"Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades.
(...)*

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

*Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;
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;(...).*

Artículo 17. Planes y plantas de empleos.

Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

*Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
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;
Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano."

La Ley 909 de 2004, en el Título I, Capítulo I, artículo 5, define un cargo de carrera administrativa como un empleo que es provisto luego de haber superado un concurso de méritos adelantado por la CNSC. Adicionalmente, debe haber superado un período de prueba luego del nombramiento.

El artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 del sector Función Pública, establece cuando un empleo público se encuentra en vacancia definitiva, en los siguientes términos:

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

1. Por renuncia regularmente aceptada.

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

3. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes 2022, tiene por objetivo actualizar la información de los cargos vacantes de carrera administrativa reportados en la plataforma SIMO y que serán objeto de oferta pública por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de Convocatoria Pública que realizará con esta finalidad.

4. MARCO CONCEPTUAL

Carrera Administrativa

Sistema técnico de administración de personal de los organismos y entidades del Estado cuyo fin es, además de la preservación de la estabilidad y del derecho de promoción de los trabajadores, garantizar la excelencia en la calidad del servicio y la eficiencia de la administración pública, y en general de las actividades estatales, ofreciendo igualdad de oportunidades para el ingreso, capacitación y ascenso del servicio público, con base exclusiva en el mérito y en las calidades de los aspirantes

Concurso de Méritos

Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

Convocatoria



Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015).

Encargo

Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017).

Lista de Elegibles

Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento en Periodo de Prueba

Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Ordinario

Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional

Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004).

OPEC

Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa.

Período de Prueba

Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva



al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

Pruebas

Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

Reclutamiento

Esta es la fase o etapa que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

Registro Público de Carrera Administrativa Específica

Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el período de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos. (Artículo 34 Ley 909 de 2004)

Traslado

Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración 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 para su desempeño. 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 presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017).

5. PLAN ANUAL DE VACANTES

La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera debe hacerse mediante el sistema de mérito. Este se considera un óptimo instrumento para la provisión de cargos públicos basado en criterios meritocráticos y constituye uno de los ejes definitorios de la Constitución Política de 1991, es especial por su relación estrecha con el principio de acceso a desempeño de cargos públicos, la igualdad, la estabilidad y demás garantías contempladas en el artículo 53 de la Constitución.

Los concursos para proveer los empleos públicos serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño y la Comisión Nacional del Servicio Civil

es el organismo facultado por la Constitución y la Ley para administrar la carrera administrativa, así como para adelantar los procesos de selección.

A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal que se encuentran en vacancia definitiva, con fecha de corte al 10 de septiembre de 2021, según Decreto 0988 del 10 de septiembre de 2021 y que serán objeto de oferta pública en la próxima convocatoria:

Cuadro N°1 Plan de Vacantes

Denominación del Empleo	Código	Grado	Número de vacantes
Profesional Especializado Área de Salud	242	45	1
Profesional Especializado	222	45	1
Profesional Especializado	222	43	1
Profesional Especializado	222	41	3
Profesional Universitario	219	35	4
Profesional Universitario	219	33	2
Profesional Universitario	219	31	1
Inspector de Policía Rural	306	35	15
Técnico Operativo	314	35	1
Técnico Operativo	314	25	3
Técnico Operativo	314	15	1
Técnico Administrativo	367	25	1
Técnico Operativo de Transito	339	21	5
Agente de Transito	340	17	32
Total			71

Las anteriores vacantes fueron cargadas a través de la aplicativo SIMO, las cuales hacen parte de una Convocatoria que se encuentra en la etapa de Planeación por parte del Comisión Nacional del Servicio Civil y serán ofertada una vez culmine la fase que se adelanta en la actualidad.

También se encuentra en la etapa de planeación una Convocatoria a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que se realizará para la provisión de empleos que hacen parte de los Cuerpos de Bomberos, encontrándose en la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias dieciocho (18) vacantes del empleo Bombero Código 475 Grado 05, que serán parte de este proceso.



Denominación del Empleo	Código	Grado	Número de vacantes
Bombero	475	05	18
Total			18

6. CONCLUSIONES

La Dirección de Talento Humano de la Alcaldía de Cartagena ha reportado ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, las 71 vacantes definitivas de cargos de carrera administrativa que se encuentran establecidas en el Decreto 0988 del 10 de septiembre de 2021, lo anterior acorde al cumplimiento de las disposiciones normativas que regulan el acceso al servicio público.

También ha realizado el reporte ante CNSC de las 18 vacantes del empleo Bombero, que serán ofertadas a través de otra convocatoria pública que se realizará para los empleos de esta naturaleza dentro todo el territorio nacional.

Aprobado mediante Acta No. 001-2022 de Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 29 de enero de 2022.