



PLAN ANUAL DE VACANTES

ÁREA METROPOLITANA DEL VALLE DE ABURRÁ

SECRETARÍA GENERAL
Programa de Gestión Humana

2020

Tabla de contenido

1. OBJETIVO GENERAL	3
1.1. <i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	3
2. ALCANCE	3
3. MARCO NORMATIVO	3
4. DEFINICIONES	4
4.1. <i>EMPLEO PÚBLICO</i>	4
4.2. <i>CARRERA ADMINISTRATIVA</i>	4
4.3. <i>ENCARGO</i>	4
4.4. <i>PROVISIONALIDAD</i>	4
4.5. <i>VACANTE DEFINITIVA</i>	4
4.6. <i>CLASIFICACIÓN DE EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES</i>	4
- Nivel Directivo.	4
- Nivel Asesor.	4
- Nivel Profesional.	4
- Nivel Técnico.	5
- Nivel Asistencial.	5
5. METODOLOGÍA	5
6. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO	5
6.1. <i>ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL</i>	5
6.1.1. <i>EMPLEOS DE CARRERA</i>	5
6.1.2. <i>EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</i>	6
7. CARGOS A PROVEER	6
8. PROYECCIÓN DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O PENSIÓN DE VEJEZ	7



1. OBJETIVO GENERAL

El plan anual de vacantes tiene como objetivo identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias de la Entidad cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y que comprenda la provisión de los empleos conforme a la naturaleza de este.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes con el fin de cumplir con los objetivos de la planeación del talento humano de la Entidad.
- Contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal competente.
- Tramitar las provisiones de manera tal que no afecte la correcta operación de la Entidad.

2. ALCANCE

El presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante el año 2020, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de vejez de sus titulares.

3. MARCO NORMATIVO

- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Acuerdo Metropolitano N°6 del 2013. Por el cual se determina la Estructura Administrativa del Área Metropolitana del Valle de Aburrá y se definen las funciones de sus dependencias.
- Decreto 1083 de 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Acuerdo Metropolitano N° 19 del 2016. Por el cual se modifica la Estructura Administrativa y la Planta de Empleos del Área Metropolitana del Valle de Aburrá.
- Decreto 612 de 2018. Por el cual se ordena la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.
- Resolución Metropolitana N° 3969 de 2019, por el cual se establece el manual específico de funciones, requisitos y competencias laborales.

4. DEFINICIONES

Para todos los efectos de aplicación e interpretación del presente plan, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- 4.1. **EMPLEO PÚBLICO:** Es 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; así como 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.
- 4.2. **CARRERA ADMINISTRATIVA:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso
- 4.3. **ENCARGO:** Designación transitoria de un servidor de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción en un empleo de vacancia temporal o definitiva.
- 4.4. **PROVISIONALIDAD:** Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento en provisionalidad o provisional.
- 4.5. **VACANTE DEFINITIVA:** Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- 4.6. **CLASIFICACIÓN DE EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES:** Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos se pueden desarrollar 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.
 - **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 tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

5. METODOLOGÍA

En cumplimiento del artículo 14 y el literal b) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, elaboró el presente Plan Anual de Vacantes siguiendo los lineamientos definidos por el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES"; el cual incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

6. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

6.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal del Área Metropolitana del Valle de Aburrá, a diciembre 31 de 2019, está conformada por un total de DOSCIENTOS VEINTITRÉS (223) empleos en los diferentes niveles: Directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, con CIENTO NOVENTA Y NUEVE (199) empleos de carrera administrativa y VEINTICUATRO (24) de libre nombramiento y remoción, así:

6.1.1. EMPLEOS DE CARRERA

NIVEL	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE	TOTAL NIVEL
DIRECTIVO	2	7	1	10
ASESOR	0	5	0	5
PROFESIONAL	0	7	0	7



NIVEL	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE	TOTAL NIVEL
TÉCNICO	0	0	0	0
ASISTENCIAL	1	1	0	2
TOTAL	3	20	1	24

6.1.2. EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

NIVEL	ENCARGO	PERIODO DE PRUEBA	PORPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL NIVEL
PROFESIONAL	7	0	48	94	1	150
TÉCNICO	3	0	10	7	0	20
ASISTENCIAL	1	0	19	9	0	29
TOTAL	11	0	77	110	1	199

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta de personal se encuentra provista en un 99.55%.

La provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera se realiza con las listas de elegibles de los concursos de méritos que para ello convoque la Comisión Nacional del Servicio Civil conforme la normatividad vigente, para lo cual la Entidad reporta y actualiza las vacantes en el aplicativo SIMO dispuesto por la Comisión, vacantes desde enero de 2019.

7. CARGOS A PROVEER

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva, de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificaron las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, por pensión de vejez, por invalidez y las demás contenidas en la legislación.

Para la vigencia 2020, se proveerán transitoriamente las vacantes definitivas o temporales que surjan de los empleos de carrera administrativa, mediante encargo y excepcionalmente con nombramiento provisional, teniendo en consideración para ello lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019.

En relación con los empleos de libre nombramiento y remoción, los mismos se proveerán temporalmente mediante la figura de encargo con un servidor de carrera o de libre

nombramiento y remoción por el tiempo que dure la vacancia temporal del mismo o por TRES (3) meses, prorrogable, previo cumplimiento a los requisitos exigidos para el desempeño de éstos, en caso de tratarse de una vacancia definitiva.

8. PROYECCIÓN DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O PENSIÓN DE VEJEZ

El programa de Gestión Humana del Área Metropolitana del Valle de Aburrá analizó las historias laborales de sus empleados con el fin de establecer la proyección de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o por pensión por vejez, conforme a la normatividad que regula la materia, con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos durante el año 2020, teniendo como resultado que ningún empleado cumplirá con la edad de retiro forzoso, 70 años, dentro de la vigencia.

Así mismo, se verificó que DOS (2) empleados tienen Resolución expedida por Colpensiones (La Administradora Colombiana de Pensiones) de reconocimiento de la prestación económica de pensión por vejez, pero no han sido incluidos en la nómina de pensionados, y tampoco han manifestado su voluntad de renunciar al empleo, por tanto, no procede la desvinculación laboral de la Entidad, conforme a la ley.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 tales como: Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción, y los de carrera como consecuencia del resultado no satisfactorio de la evaluación del desempeño laboral, renuncia, invalidez absoluta, destitución como consecuencia de un proceso disciplinario, declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono, revocatoria del nombramiento por no acreditar requisitos para el desempeño del empleo, por orden o decisión judicial, supresión del empleo, muerte, y las demás que determine la Constitución Política y la Ley, se trata de situaciones que no son predecibles y serán vacantes que al momento de presentarse se proveerán conforme a la normatividad vigente.

