

 <p>Alcaldía Distrital</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES	VERSIÓN:	1.0
		FECHA:	31/01/2021
		PAGINA:	1 DE 24

ALCALDIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA

**DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS BASICOS
TALENTO HUMANO**

PLAN ANUAL DE VACANTES

2022



 <p>Alcaldía Distrital</p> <p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	VERSIÓN:	1.0
	FECHA:	31/01/2021
	PAGINA:	2 DE 24

CONTENIDO

	Pag.
INTRODUCCIÓN	
1. OBJETIVO	05
1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	05
2. ALCANCE	05
3. RESPONSABLE	05
4. DEFINICIONES Y TERMINOLOGIA APLICABLE	06
4.1. CARRERA ADMINISTRATIVA	06
4.2. ENCARGO	06
4.3. PROVISIONALIDAD	06
4.4. VACANTE DEFINITIVA	06
5. MARCO NORMATIVO	07
6. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES	09
7. FORMAS PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS	10
7.1. PROVISIÓN DE LAS VACANCIAS DEFINITIVAS.	10
7.2. ORDEN PARA LA PROVISIÓN DEFINITIVA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA	10
7.3. PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA	11
8. MOVIMIENTOS DE PERSONAL	12
8.1. TRASLADO O PERMUTA	12
8.2. ENCARGO	13
8.3. REUBICACION	13
8.4. ASCENSO	14
9. PERMANENCIA	14
10. RETIRO DEL SERVICIO	14
10.1. CAUSALES DE RETIRO DEL SERVICIO	15
10.2. DE LA DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA	15
11. ANALISIS DE LAPLANTA ACTUAL	16
12. DEFINICION DE VACANTES	18
12.1 VACANTES ACTUALES	19
13. METODOLOGÍA	19
13.1 METODOLOGIA DE PROVISION A CORTO PLAZO	20



 <p>Alcaldía Distrital</p> <p>NUESTRA RIQUEZA</p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	<p>VERSIÓN: 1.0</p>
		<p>FECHA: 31/01/2021</p>
		<p>PAGINA: 3 DE 24</p>

13.2 METODOLOGIA DE PROVISION A MEDIANO PLAZO	20
14 . DESARROLLO DEL CONTENIDO TECNICO	20
14.1 PROVISION DE RETIRO	21
15. BIBLIOGRAFÍA	23



	PLAN ANUAL DE VACANTES	VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 31/01/2021
		PAGINA: 4 DE 24

INTRODUCCION

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo definir estrategias para la provisión del talento humano en la Alcaldía Distrital de Buenaventura, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal de la Planta Global de la Entidad, disponiendo de la gestión del talento humano como un instrumento organizacional para el logro de los objetivos y metas misionales, así como las que le sean asignadas en el Plan Distrital de Desarrollo.

Al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP le corresponde fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes, que permitan lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia organizacional.

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento establecido en el literal d) del artículo 14 de la Ley 909 del 2004, que permite estructurar y actualizar la información de los cargos de la entidad identificados en vacancia, con el fin de programar la previsión en la vigencia siguiente o inmediata. De esta manera en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

En este plan se detallan las vacantes, pero los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo se encuentran en el Manual de Funciones y Competencias de la Entidad.

Para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta el tipo de vacantes:

- a. Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- b. Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, entre otros.).



	PLAN ANUAL DE VACANTES	VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 31/01/2021
		PAGINA: 5 DE 24

1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual que permitan proveer el talento humano de la Alcaldía Distrital de Buenaventura en cada una de las áreas y dependencias que la conforman, de tal forma que se logren identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Planear las necesidades de 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

Este Plan, Anual de Vacantes es una herramienta que permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, identificando las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual y con la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de sus financiación con el presupuesto asignado en la Alcaldía Distrital de Buenaventura.

3. RESPONSABLE

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Profesional Universitario de Talento Humano.



 <p>Alcaldía Distrital</p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	<p>VERSIÓN: 1.0</p>
		<p>FECHA: 31/01/2021</p>
		<p>PAGINA: 6 DE 24</p>

4. DEFINICIONES Y TERMINOLOGIA APLICABLE

EMPLEO PÚBLICO: El Decreto No. 785 de 2005, por medio del cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales define el EMPLEO PÚBLICO en el artículo 2°, 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”.

4.1 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

4.2 ENCARGO: Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva

4.3 PROVISIONALIDAD: Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento en provisionalidad o Provisional.

4.4 VACANTE DEFINITIVA: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Por otra parte, para mencionar las situaciones bajo las cuales la vacancia se considera definitiva, el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 20158 dispone: a) Por renuncia regularmente aceptada. b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”. c) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa. d) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional. e) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario. f) Por revocatoria del nombramiento. g) Por invalidez absoluta. h) Por estar gozando de pensión. i) Por edad de retiro forzoso. j) Por traslado. k) Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente. l) Por declaratoria de abandono del empleo. m) Por

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



 <p>Alcaldía Distrital</p> <p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	VERSIÓN:	1.0
	FECHA:	31/01/2021
	PAGINA:	7 DE 24

muerte. n) Por terminación del período para el cual fue nombrado. o) Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Así mismo, el artículo 2.2.5.2.2 del mencionado decreto, contempla las situaciones en las cuales se considera que un empleo se encuentra en vacancia temporal, cuando su titular se encuentre en: a) Vacaciones. b) Licencia. c) Comisión, salvo en la de servicios al interior. d) Prestando el servicio militar. e) Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular. f) Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial. g) Periodo de prueba en otro empleo de carrera.

En lo relacionado con la carrera administrativa, el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 la define como “un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna”. De la misma manera, el Departamento Administrativo de la Función Pública define la planta permanente como el “conjunto de cargos creados para cumplir con los objetivos y funciones de la entidad o con actividades que hacen parte del giro ordinario y cuya duración permanece en el tiempo. Compuesta por los cargos de Carrera Administrativa y Libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales”

5 MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- Ley 797 de 2003. “Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales”.
- 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”.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”.



	PLAN ANUAL DE VACANTES	VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 31/01/2021
		PAGINA: 8 DE 24

“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 regirá 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 requisitos”.

“Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles”.

“Artículo 2.2.22.3.14. 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, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



 <p>Alcaldía Distrital</p> <p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	VERSIÓN:	1.0
	FECHA:	31/01/2021
	PAGINA:	9 DE 24

- Ley 1821 de 2016." Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas"
- Decreto 648 de 2017. "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"
- Decreto 1499 del 11 de 2017. " Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"
- Decreto 1960 de 2019

6 CLASIFICACIÓN DE LOS 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 de las entidades u organismos del orden territorial 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.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

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 actividades manuales o tareas de simple ejecución.



 <p>Alcaldía Distrital</p> <p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	<p>VERSIÓN: 1.0</p>
	<p>FECHA: 31/01/2021</p>
	<p>PAGINA: 10 DE 24</p>

7 FORMAS DE PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS

Se encuentra establecido en al artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015.

7.1 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

7.2 ORDEN PARA LA PROVISIÓN DEFINITIVA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en al artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, así:

- 1) Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) 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 convocatoria para la respectiva entidad.



 <p>Alcaldía Distrital</p> <p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	VERSIÓN:	1.0
	FECHA:	31/01/2021
	PAGINA:	11 DE 24

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Parágrafo 1. 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

Parágrafo 2. 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:

- 1 Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad
- 2 Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- 3 Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- 4 Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical

7.3 PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA

De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, art. 24, Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos 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.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



	PLAN ANUAL DE VACANTES	VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 31/01/2021
		PAGINA: 12 DE 24

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

8 MOVIMIENTOS DE PERSONAL

De conformidad con lo establecido en el Decreto 648 de 2017 artículo 2.2.5.4.1 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública a los empleados que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal:

1. Traslado o permuta.
2. Encargo.
3. Reubicación
4. Ascenso.

8.1 TRASLADO O PERMUTA

Hay 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 con 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, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial.

8.1.1. Reglas generales del traslado. El traslado se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

El traslado podrá hacerse también cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio.

8.1.2. El traslado por razones de violencia o seguridad. El traslado de los empleados públicos por razones de violencia o seguridad se registrará por lo establecido en la Ley 387 de 1997, 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema.

8.1.3. Derechos del empleado trasladado. El empleado público de carrera administrativa trasladado conserva los derechos derivados de ella y la antigüedad en el servicio.

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



 <p>Alcaldía Distrital</p> <p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	VERSIÓN:	1.0
	FECHA:	31/01/2021
	PAGINA:	13 DE 24

Cuando el traslado implique cambio de sede, el empleado tendrá derecho al reconocimiento y pago de los gastos que demande el traslado, es decir, tendrá derecho al reconocimiento de pasajes para él y su cónyuge o compañero (a) permanente, y sus parientes hasta en el primer grado de consanguinidad, así como también los gastos de transporte de sus muebles.

8.2 ENCARGO.

Se dará a aplicación a la Ley 909 de 2004 art. 24, de conformidad con la Ley 1960 de 2019

8.3 REUBICACIÓN

Con el fin de cubrir las necesidades de las distintas dependencias de la alcaldía se realizan reubicaciones de los servidores de la entidad, de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo, aplica para todos los servidores públicos.

La reubicación podrá hacerse cuando medien las siguientes razones:

- Urgencia por cubrir vacancias que comprometan la prestación del servicio.
- Por falta de personal calificado necesario en la dependencia.
- Por exigencias de la propia naturaleza del cargo.
- Por solicitud del Comité de Convivencia Laboral.
- Riesgo en la integridad del servidor público debidamente comprobado
- Por solicitud del servidor público y priorizando si tiene motivación.
- Por mejoramiento en la calidad de vida laboral del servidor público-estudios y competencias (ubicación domicilio-sitio de estudio).
- Experiencia y especiales condiciones profesionales del servidor que hagan necesaria la prestación de sus servicios en determinada dependencia del nivel central o local
- Por atención a restricciones médicas

La Reubicación podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado



	PLAN ANUAL DE VACANTES	VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 31/01/2021
		PAGINA: 14 DE 24

8.4 ASENSO

La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función

El concurso de Ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos (Ley 1960 de 2019)

9 PERMANENCIA:

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en 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 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.

10 RETIRO DEL SERVICIO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de quienes estén desempeñando empleos de libre

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



	PLAN ANUAL DE VACANTES	VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 31/01/2021
		PAGINA: 15 DE 24

nombramiento y remoción y de carrera administrativa y de carrera administrativa, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley.

10.1 CAUSALES DE RETIRO DEL SERVICIO.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.11.1.1 del Decreto 1083 de 2015, y Decreto 648 de 2017 El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:

- 1) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- 2) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- 3) Renuncia regularmente aceptada.
- 4) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- 5) Invalidez absoluta.
- 6) Edad de retiro forzoso.
- 7) Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- 8) Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- 9) 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.
- 10) Orden o decisión judicial.
- 11) Supresión del empleo.
- 12) Muerte.
- 13) Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

10.2 DE LA DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA.

En cualquier momento podrá declararse insubsistente un nombramiento ordinario, sin motivar la providencia, de acuerdo con la facultad discrecional que tiene el nominador de nombrar y remover libremente sus empleados.

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Queda prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



	PLAN ANUAL DE VACANTES	VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 31/01/2021
		PAGINA: 16 DE 24

En los empleos de libre nombramiento y remoción la designación de una nueva persona implica la insubsistencia del nombramiento de quien lo desempeña.

11 ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La Alcaldía Distrital de conformidad con lo establecido en el Decreto 0105 del 12 de Febrero de 2020, cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

La planta se encuentra distribuida de la siguiente manera:

DESPACHO DEL ALCALDE

DIRECTIVO			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Alcalde	005	00	1
			1

NIVEL ASESOR			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Asesor	105	01	2
			2

NIVEL ASISTENCIAL			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Secretario Ejecutivo del Despacho del Alcalde	438	01	1
Secretario	440	05	1
Auxiliar Administrativo	407	04	1
Conductor	480	03	1
Celador	477	01	2
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	1
			7



	PLAN ANUAL DE VACANTES	VERSIÓN:	1.0
		FECHA:	31/01/2021
		PAGINA:	17 DE 24

PLANTA GLOBAL

NIVEL DIRECTIVO			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Alcalde Local	030	01	2
Jefe de Oficina	006	01	3
Director Administrativo	009	01	1
Director Financiero	009	01	1
Directores Técnicos	009	01	3
Secretarios de Despacho	020	01	9
			19

NIVEL ASESOR			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	115	01	1
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	01	1
			2

NIVEL PROFESIONAL			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Profesional Universitario	219	05	1
Profesional Especializado	222	04	1
Profesional Especializado	222	02	1
Tesorero General	201	04	1
Profesional Universitario	219	04	13
Profesional Universitario	219	03	17
Inspector de Policía Urbano 2ª Categoría	234	02	5
Comisario de Familia	202	02	1
Profesional Universitario	219	02	15
Comandante de Tránsito	290	01	1
Profesional Universitario	219	01	18
			74

NIVEL TECNICO			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Agente de Tránsito	340	06	77
Inspector de Policía Rural	306	01	27
Subcomandante de Transito	338	01	1
Técnico Operativo de Transito	339	04	6
Técnico Administrativo	367	01	1
Técnico Administrativo	367	02	1
Técnico Administrativo	367	03	14
Técnico Administrativo	367	04	5

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



 <p>Alcaldía Distrital</p> <p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	VERSIÓN:	1.0
	FECHA:	31/01/2021
	PAGINA:	18 DE 24

Técnico Administrativo	367	05	7
Técnico Administrativo	367	06	9
Técnico Operativo	314	04	2
Técnico Operativo	314	05	1
Técnico Operativo	314	06	4
Técnico Área Salud	323	04	2
Técnico Área Salud	323	02	1
Técnico Área Salud	323	05	2
			160

NIVEL ASISTENCIAL			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Auxiliar Administrativo	407	01	12
Auxiliar Administrativo	407	02	18
Auxiliar Administrativo	407	03	5
Auxiliar Administrativo	407	04	6
Auxiliar Administrativo	407	05	8
Secretario	440	05	38
Secretario	440	04	1
Secretario	440	03	1
Secretario	440	01	1
Secretario Ejecutivo	425	07	12
Auxiliar de Servicios generales	470	01	21
Celador	477	01	36
Conductor	480	02	1
Conductor	480	03	9
			169

PLANTA DE SECRETARIA DE SALUD OPERATIVA

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Odontologo	214	01	1
Profesional Universitario	219	01	1
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	5
			7

12 DEFINICIÓN DE VACANTES

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 ELABORACION DEL PLAN DE VACANTES”. El profesional Universitario de Talento

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



	PLAN ANUAL DE VACANTES	VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 31/01/2021
		PAGINA: 19 DE 24

Humano, proyectará el primer día hábil del año, 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 base de datos creada para tal fin.

12.1 VACANTES ACTUALES:

A continuación, se relacionan las vacantes definitivas

CUADRO 1. PLAN DE VACANTES 2022

VACANTES DEFINITIVAS					
CANTIDAD	DENOMINACION	VINCULACION	CODIGO	GRADO	DEPENDENCIA
1	Auxiliar Administrativo	C.A.	407	05	Salud Operativa
1	Secretaria	C.A.	440	05	Secretara de Transito
1	Profesional Universitario	C.A.	219	03	Infraestructura
VACANTES TEMPORALES					
2	Técnico Operativo de Transito	Provisional	339	04	Secretara de Transito
1	Secretaria	C.A.	440	05	Tesorería
1	Auxiliar Administrativo	C.A.	407	02	Oficina de Atención y Prevención de Desastres

Fuente: Base de datos Talento Humano Enero 02 de 2022

SUSPENSIÓN JUDICIAL

6	Profesional universitario	Provisional	219	01	Secretaria de la Mujer Suspendido judicialmente
1	Auxiliar Administrativo	Provisional			Secretaria de la Mujer Suspendido Judicialmente

13 METODOLOGIA

La provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de la Alcaldía de Distrital de Buenaventura se hará de la siguiente manera:

- Libre nombramiento y remoción: Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos.
- Alcalde: elección popular.
- De periodo fijo: por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo.
- De carrera administrativa: Serán provistos así: En periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito. } En encargo mientras se surte el proceso de selección. } Provisional en caso de que no pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



	PLAN ANUAL DE VACANTES	VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 31/01/2021
		PAGINA: 20 DE 24

13.1 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO

Una vez se genere una vacante, ésta deberá actualizarse en la base de datos mensual que administra el Profesional Universitario de Talento Humano.

Se realizará estudio de verificación de requisitos para otorgamiento de encargos en vacaciones definitivas o temporales, con los servidores públicos con evaluación del desempeño sobresaliente del año inmediatamente anterior, el cual se publicará por dos (2) días para conocimiento de los servidores públicos de carrera administrativa y presentación de posibles reclamaciones. Surtida esta etapa se procede a elaborar el acto administrativo de encargo el cual debe ser publicado en el portal web de la entidad.

Se certificará los cargos en los cuales no existe personal de carrera administrativa que pueda acceder al encargo, esto con el fin de informar al Alcalde Distrital para que defina el candidato para proveer los mismos en provisionalidad.

13.2 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO:

Si existieren listas de elegibles, 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.

14 DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de Alcaldía Distrital de Buenaventura, 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.

De igual modo, 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.

En este sentido, es pertinente aclarar que las vacantes definitivas son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción y que se generan por las causales de retiro del servicio establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de



2004 en concordancia con las señaladas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015.

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.

14.1 PREVISIÓN DE RETIROS

El artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con el artículo 2.2.11.1.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015 y Decreto 648 de 2017, señala las causales de retiro del servicio.

Revisada la planta de personal de la Alcaldía Distrital de Buenaventura y la información que reposa en las historias laborales, se encuentran ciento dos (102) posibles servidores públicos de la planta de personal que cumplen los requisitos establecidos en la Ley 797 de 2003, para acceder a la pensión de jubilación, discriminados así:

CUADRO 2. PREPENSIONADOS POR GÉNERO

GENERO	NUMEROS	%
MASCULINO	44	36,07
FEMENINO	78	63,93
	122	

Fuente: Base de datos Talento Humano Enero 02 de 2022

CUADRO 3. PREPENSIONADOS GÉNERO MASCULINO

EDAD	AÑOS	SEMANAS	# EMPLEAOS	EDAD	AÑOS	SEMANAS	# EMPLEAOS
59	25	1287	1	63	32	1647,36	1
59	29	1492,92	1	63	29	1492,92	1
59	33	1698,84	2	64	34	1750,32	1
59	32	1647,36	2	64	28	1441,44	1
60	29	1492,92	1	64	34	1750,32	1
60	31	1595,88	1	64	28	1441,44	1
60	30	1544,4	1	65	27	1389,96	1
60	32	1647,36	1	65	32	1647,36	1
60	29	1492,92	1	65	33	1698,84	1
61	29	1492,92	1	65	26	1338,48	1

Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



	PLAN ANUAL DE VACANTES	VERSIÓN:	1.0
		FECHA:	31/01/2021
		PAGINA:	22 DE 24

61	33	1698,84	2	66	29	1492,92	1
61	34	1750,32	1	66	43	2213,64	1
62	29	1492,92	1	67	29	1492,92	1
62	35	1801,8	1	68	29	1492,92	1
62	29	1492,92	1	68	26	1338,48	1
62	40	2059,2	1	68	28	1441,44	1
62	34	1750,32	2	69	29	1492,92	2
62	32	1647,36	1	69	30	1544,4	1
63	27	1389,96	2	69	31	1595,88	1

Fuente: Base de datos Talento Humano Enero 02 de 2022

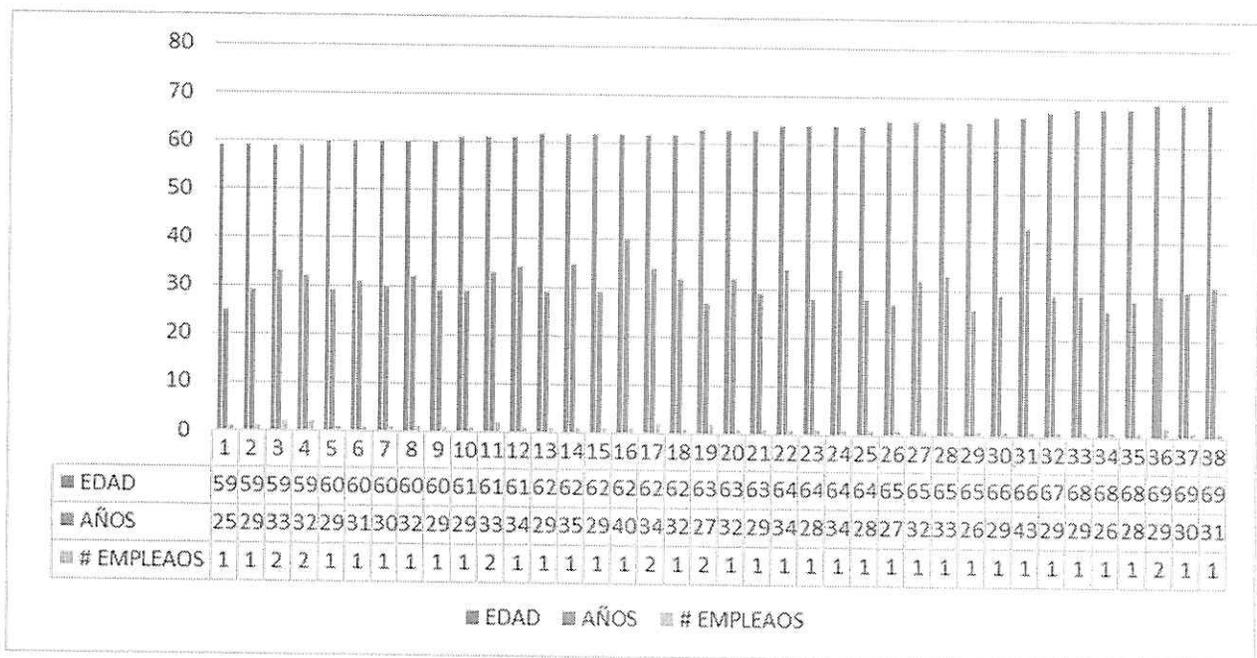


Figura 1. PREPENSIONADOS GÉNERO MASCULINO

CUADRO 4. PREPENSIONADOS GÉNERO FEMENINO

EDAD	AÑOS	SEMANAS	# EMPLEADOS	EDAD	AÑOS	SEMANAS	# EMPLEADOS
54	25	1287	1	60	23	1184,04	1
54	30	1544,4	1	60	33	1698,84	5
54	29	1492,92	1	60	29	1492,92	1
54	28	1441,44	2	60	35	1801,8	1
54	33	1698,84	1	60	32	1647,36	1
55	29	1492,92	1	60	34	1750,32	1
55	33	1698,84	1	60	25	1287	1
55	28	1441,44	2	61	29	1492,92	2
55	26	1338,48	1	61	33	1698,84	3
55	23	1184,04	1	62	29	1492,92	1
56	31	1595,88	1	62	33	1698,84	3
56	29	1492,92	2	62	38	1956,24	1
56	32	1647,36	1	62	26	1338,48	1

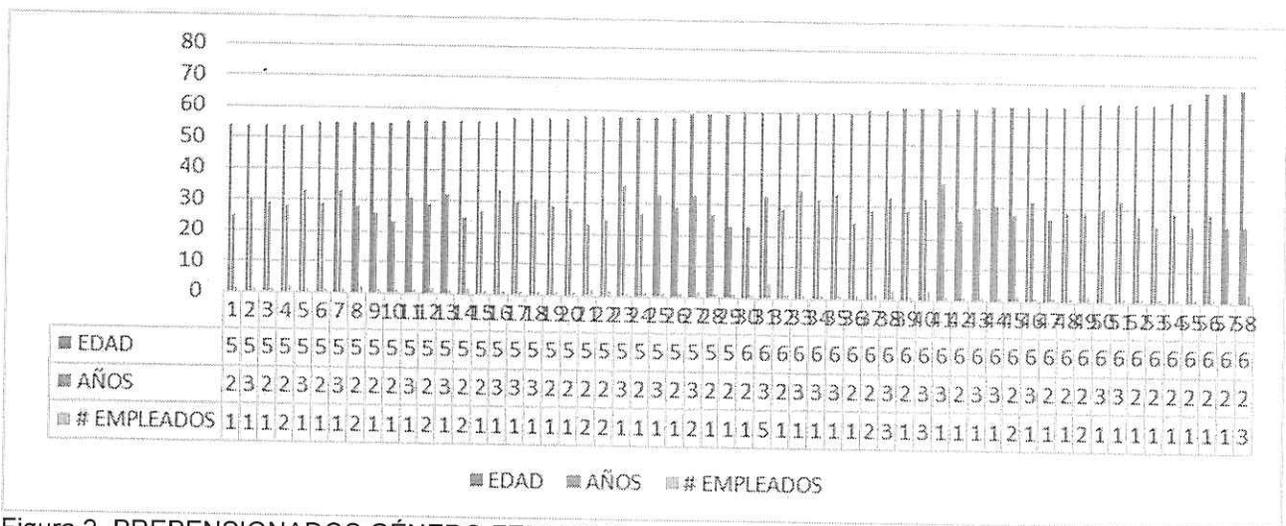
Este documento es propiedad de la Alcaldía Municipal de Buenaventura. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del Líder del proceso de Gestión Documental.



	PLAN ANUAL DE VACANTES	VERSIÓN:	1.0
		FECHA:	31/01/2021
		PAGINA:	23 DE 24

56	25	1287	2	62	30	1544,4	1
56	27	1389,96	1	63	31	1595,88	1
56	34	1750,32	1	63	28	1441,44	2
57	30	1544,4	1	63	32	1647,36	1
57	31	1595,88	1	63	27	1389,96	1
57	29	1492,92	1	63	29	1492,92	1
57	28	1441,44	1	64	29	1492,92	2
58	23	1184,04	2	64	30	1544,4	1
58	25	1287	2	64	33	1698,84	1
58	36	1853,28	1	64	28	1441,44	1
58	27	1389,96	1	64	25	1287	1
58	33	1698,84	1	65	29	1492,92	1
58	29	1492,92	1	65	25	1287	1
59	33	1698,84	2	68	29	1492,92	1
59	27	1389,96	1	68	25	1287	1
59	23	1184,04	1	69	25	1287	3

Fuente: Base de datos Talento Humano Enero 02 de 2022



 Alcaldía Distrital	PLAN ANUAL DE VACANTES	VERSIÓN:	1.0
		FECHA:	31/01/2021
		PAGINA:	24 DE 24